ISSN 2966-3237

REVISTA DO Tribunal Superior do Trabalho

V. 92 Nº1
JANEIRO/MARÇO 2026

100 anos
edição comemorativa

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B1

Conselho Editorial

Ministro do STF aposentado e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski
Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia
Ministra do STF aposentada Rosa Weber
Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin
Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)
Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benitez (Universidade de Sevilha, Espanha)
Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)
Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)
Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)
Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)
Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)
Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)
Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)
Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

Equipe Editorial e Científica

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (presidente)
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (suplente)

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Carlos Eduardo Oliveira Dias (USP) – Cláudio Ianotti da Rocha (UFES)
Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM) – Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS)
Gabriela Caramuru (UFF) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – João Pedro Ignácio Marsillac (Machenzie)
Júlia Lenzi (USP) – Juliana Teixeira (UFPE) – Leonel Machietto (PUC/SP)
Lívia Miraglia (UFMG) – Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2)
Marcelo Braghini (UEMG) – Maria Celina Monteiro Gordilho (UnB)
Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP) – Rafael Cabral (UFERSA)
Raphael Miziara (USP) – Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Versiani (UFRJ)
Ricardo Festi (UnB) – Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (IFRN)
Sales Augusto dos Santos (Univiçosa) – Sávio Machado Cavalcante (Unicamp)
Selma Venco (Unicamp) – Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (UFBA)
Sonilde Kugel Lazzarin (UFRGS) – Vanessa Ester Ferreira Nunes (Uniesp)
Wilson Theodoro (UnB)

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B1

v. 92 n. 1 janeiro/março 2026

LEX EDITORA

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

ISSN 2966-3237

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.
v.
Trimestral.
Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.
Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).
Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.
Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.
ISSN 2966-3237

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Equipe Editorial e Científica: Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Membros: Ministro Alexandre Luiz Ramos; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

Revisão em língua portuguesa: José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

Capa: Secretaria de Comunicação Social

Editoração Eletrônica: Lex Editora S/A

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A avaliação de artigos ocorre de maneira contínua durante todo o ano. Os textos devem ser enviados em formato word para o seguinte endereço: revista@tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho
Setor de Administração Federal Sul
Quadra 8, lote 1, bloco "B", mezanino
70070-600 – Brasília – DF
Fone: (61) 3043-3056
E-mail: *revista@tst.jus.br*
Internet: *www.tst.jus.br*

Lex Editora S.A.
Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203
90240-040 – Porto Alegre-RS
Fone: (51) 3191-3033
Assinaturas:
comercial@lex.com.br
www.lex.com.br

Composição do Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Pleno

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Órgão Especial

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

Segunda Turma

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes (Presidente)
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa (Presidente)
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Alexandre Luiz Ramos

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Breno Medeiros (Presidente)
Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão (Presidente)
Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Oitava Turma

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)
Desembargador João Pedro Silvestrin (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho

Vieira de Mello Filho
(Presidente)

Guilherme A. C. Bastos
(Vice-Presidente)

José Roberto F. Pimenta
(Corregedor-Geral)

Ives Gandra da Silva
Martins Filho

Maria Cristina
Peduzzi

Lelio Bentes Corrêa

Mauricio Godinho
Delgado

Kátia Magalhães
Arruda

Augusto César Leite
de Carvalho

Delaíde Alves
Miranda Arantes

Hugo Carlos
Scheuermann

Alexandre de Souza
Agra Belmonte

Cláudio Mascarenhas
Brandão

Douglas Alencar
Rodrigues

Maria Helena
Mallmann

Breno
Medeiros

Alexandre Luiz
Ramos

Luiz José Dezena
da Silva

Evandro Pereira
Valadão Lopes

Amaury Rodrigues
Pinto Junior

Alberto Bastos
Balazeiro

Morgana de
Almeida Richa

Sergio Pinto
Martins

Liana Chaib

Fabrício Gonçalves

Sumário

Apresentação 15

Presentation 17

01. Riscos psicossociais e saúde mental do no trabalho: impactos da atualização da NR-1
Psychosocial risks and mental health at workplace: impacts of the update to Regulatory Rule 1
Amaury Rodrigues Pinto Junior e *Vólia Bomfim* 19

02. Arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na última década (2015-2025) e as recentes contribuições para a reparação de estado de coisas inconvencional
The legal scope of the structural labor process in the case law of the Superior Labor Court over the last decade (2015-2025) and recent contributions to the redress of unusual circumstances
Alberto Bastos Balazeiro, *Edilson Vitorelli* e *Raquel Leite da Silva Santana* 31

03. Trabalho plataformizado e o PLP nº 152/2025 – padrões regulatórios mínimos
Platform-based work and Supplementary Bill no. 152/2025 – minimum regulatory standards
Cesar Zucatti Pritsch 85

04. Desenvolvimento e o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil: a importância das políticas de incentivo ao comportamento positivo
Development and the fight against contemporary slave labor in Brazil: the importance of policies that encourage positive behavior
Almerinda Alves de Oliveira, *André Studart Leitão* e *Konrad Saraiva Mota*... 101

05. Natureza jurídica do trabalho religioso: inexistência de vínculo empregatício nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT
The legal nature of religious work: the absence of an employment relationship under the new paragraphs 2 and 3 of article 442 of the Consolidated Labor Code
Amauri Cesar Alves 117

06. Eficácia territorial da coisa julgada formada em ação coletiva de âmbito regional ou nacional, na ótica do STF: uma análise dos Temas ns. 499 e 1.075
The territorial effect of res judicata *in class action with regional or national level, from the perspective of Brazilian Supreme Court: an analysis of Themes 499 and 1,075*
José Marcelo Leal de Oliveira Fernandes e *Beatriz Bellinaso Bueno Zanateli* .141

07. O estigma da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho
The stigma of obsesity and overweight in Labor Law
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira e *Dimiana de Araújo Souza* 160

08. As dimensões laborais da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos
The labor aspects of the African Charter on Human and Peoples' Rights
João Tobias Cunha 173

09. A auto-organização do sistema do trabalho e o papel dos sindicatos: desafios e possibilidades de regulação na sociedade hipercomplexa
The self-organization of the labor system and the role of trade unions: challenges and opportunities for regulation in a hypercomplex society
Gabriela Sepúlveda Sobrinho 195

10. Nanoempreendedorismo e trabalho em plataformas digitais
Nano-entrepreneurship and work on digital platforms
Alexandre Magno Morais Batista de Alvarenga 211

11. Confissão ficta do preposto, indeferimento de prova testemunhal e (não) cerceamento de defesa: análise do Tema 135 do TST à luz do CPC e da CLT
Fictitious confession by the employer's representative, denial of witness evidence, and the (non-)violation of the right to defense: an analysis of Theme 135 of the Superior Labor Court in light of the Civil Procedure Code and the Consolidated Labor Laws
Mauricio de Carvalho Salviano 221

12. *Compliance* trabalhista e governança corporativa: estudo de caso concreto
Labor compliance and corporate governance: a case study
Elysangela de Souza Castro Dickel e *Dalton Tria Cusciano* 233

13. Da Lei Eloy Chaves à Emenda Constitucional nº 103/2019: uma breve história da Previdência Social brasileira
From the Eloy Chaves Law to Constitutional Amendment no. 103/2019: a brief history of Brazilian Social Security
Luciano Palhano Guedes 249

14. Empresarialidade e vínculo de emprego: o requisito da não empresarialidade na contratualidade contemporânea
Entrepreneurship and employment relationships: the requirement of non-entrepreneurship in contemporary contractual relationships
Bruno Milhorato Barbosa 265

Normas para a submissão de artigos 283

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 92, nº 1, relativo ao trimestre de janeiro a março de 2026, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

Abre o volume artigo do Ministro do TST Amaury Rodrigues e da desembargadora aposentada Vólia Bomfim, em que se analisam as inovações introduzidas pela Portaria nº 1.419/2024 do MTE, a qual alterou a NR-1 para incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos.

O artigo do Ministro do TST Alberto Balazeiro em parceria com Edilson Vitorelli e Raquel Santana objetiva identificar empiricamente as técnicas processuais, os conceitos de "processo estrutural" e as interpretações sobre o "estado de coisas inconstitucional" adotado pelo TST para remediar violações sistêmicas de direitos fundamentais no ambiente de trabalho, bem como os temas mais examinados a partir desse prisma.

Cesar Zucatti analisa em seu texto o fenômeno do trabalho plataformizado, resultante das transformações tecnológicas da indústria 4.0 e os desafios para a sua regulação jurídica.

Almerinda Oliveira, André Studart e Konrad Mota estudam em seu artigo o desenvolvimento e o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, ressaltando a importância das políticas de incentivo ao comportamento positivo.

O texto de Amauri Cesar Alves tem por escopo compreender a natureza jurídica do trabalho religioso, sobretudo em decorrência das novas normas dos parágrafos 2º e 3º do art. 442 da CLT.

José Marcelo Leal e Beatriz Zanateli procuram em seu artigo identificar qual a interpretação do STF sobre a abrangência territorial da coisa julgada formada em ação coletiva de âmbito regional ou nacional. Nesse sentido, examinam-se comparativamente os acórdãos proferidos nos Temas 499 e 1.075 de repercussão geral, além de decisões posteriores dos tribunais superiores sobre a matéria.

O artigo de Paulo Eduardo Oliveira e Dimiana Souza trata dos impactos da estigmatização da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho, identificando instrumentos jurídicos aplicáveis no enfrentamento da gordofobia e propondo avanços normativos.

João Tobias Cunha apresenta-nos artigo acerca das dimensões laborais da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. O autor demonstra como

tal arcabouço filosófico sustenta uma rede de proteção laboral, desde condições de trabalho equitativas até um modelo de desenvolvimento econômico centrado no trabalho digno como direito coletivo.

O texto de Gabriela Sepúlveda Sobrinho trata do papel dos sindicatos na auto-organização e regulação do Direito do Trabalho em face da sociedade contemporânea hipercomplexa.

Alexandre Magno Alvarenga analisa em seu artigo, intitulado "Nanoempreendedorismo e trabalho em plataformas digitais", se os trabalhadores que laboram em tais plataformas podem ser enquadrados como nanoempreendedores.

Mauricio Salviano aborda em seu texto a confissão ficta do preposto, o indeferimento de prova testemunhal e o (não) cerceamento de defesa, numa análise do Tema 135 do TST, à luz do CPC e da CLT.

O artigo de Elysangela Dickel e Dalton Cusciano analisa, a partir de estudo de caso apreciado pela Justiça do Trabalho, como falhas estruturais de governança corporativa, controladoria e auditoria contribuem para a degradação do meio ambiente do trabalho e para a violação de direitos fundamentais.

Luciano Palhano analisa a trajetória da Previdência brasileira desde a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões e Institutos (IAPs) até a configuração da Seguridade Social na Constituição de 1988.

Fecha esta edição texto de Bruno Milhorato em que se estuda a contratualidade contemporânea do trabalho humano, marcada pela expansão do MEI e de estruturas unipessoais como a SLU, propondo um critério dogmático para a qualificação jurídica de vínculos na fronteira entre Direito do Trabalho e Direito Empresarial.

Desejamos a todos uma excelente leitura, na expectativa de que os textos apresentados possam contribuir para promover reflexões e divulgar conhecimento na área trabalhista.

A Comissão Editorial

Presentation

We present to the readers the volume 92, number 1, relating to the quarter from January to March 2026, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

The volume opens with a paper by Amaury Rodrigues, Minister of the Superior Labor Court, and retired Judge Vólia Bomfim, which analyzes the changes introduced by Ordinance No. 1,419/2024, from Ministry of Labor and Employment, which amended Regulatory Rule 1 to include psychosocial risks in the Risk Management Program.

The study by Alberto Balazeiro, Minister of the Superior Labor Court, in collaboration with Edilson Vitorelli and Raquel Santana, aims to empirically identify the procedural techniques, the concepts of "structural proceedings", and the interpretations of the "unconstitutional state of affairs" adopted by the Superior Labor Court to resolve systemic violations of fundamental rights in the workplace, as well as the issues most frequently examined from this perspective.

In his paper, Cesar Zucatti examines the phenomenon of platform-based work – which has emerged from the technological transformations of Industry 4.0 – and the challenges involved in its legal regulation.

Almerinda Oliveira, André Studart, and Konrad Mota, in their paper, examine the development and the fight against contemporary slave labor in Brazil, emphasizing the importance of policies that encourage positive behavior.

The purpose of Amauri Cesar Alves's study is to examine the legal nature of religious work, particularly in light of the new provisions of paragraphs 2nd and 3rd of Article 442 of the Consolidated Labor Laws.

In their paper, José Marcelo Leal and Beatriz Zanateli seek to identify the Supreme Court's interpretation of the territorial effect of *res judicata* in class action with regional or national level. To this end, they conduct a comparative analysis of the decisions in the Themes no. 499 and no. 1,075, besides later decisions of Brazilian superior courts about this subject.

The text by Paulo Eduardo Oliveira and Dimiana Souza examines the impacts of the stigmatization of obesity and being overweight in labor law, identifying legal instruments applicable to combating fatphobia and proposing normative developments.

João Tobias Cunha presents a paper about the labor aspects of the African Charter on Human and Peoples' Rights. The author demonstrates how this

unique framework underpins a network of labor protections, ranging from fair working conditions to an economic development model centered on decent work as a collective right.

Gabriela Sepúlveda Sobrinho's essay examines the role of unions in the self-organization and regulation of labor law in the context of a hyper-complex society.

In his paper titled "Nano-entrepreneurship and work on digital platforms," Alexandre Magno Alvarenga examines whether workers on such platforms can be classified as nano-entrepreneurs.

Mauricio Salviano addresses in his text the fictitious confession by the employer's representative, the denial of witness evidence, and the (non-)violation of the right to defense, analyzing the Theme 135 of the Superior Labor Court in light of the Civil Procedure Code and the Consolidated Labor Laws.

The study by Elysangela Dickel and Dalton Cusciano examines, based on a case study reviewed by the Labor Court, how structural failures in corporate governance, controllership, and auditing contribute to the deterioration of the work environment and the violations of fundamental labor rights.

Luciano Palhano examines the history of Brazilian social security, from the creation of Retirement and Pension Funds and Institutes to the establishment of Social Security in the 1988 Constitution.

This issue concludes with research by Bruno Milhorato, in which are studied the contemporary employment arrangements, characterized by the expansion of the Individual Microentrepreneur and single person entities such as the Limited Liability Company, and proposes a doctrinal test to classify relationships at the intersection between Labor Law and Business Law.

We wish you all an excellent reading, in the expectation that the texts presented may contribute to promoting reflection and disseminating knowledge in the labor area.

The Editorial Board

RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: IMPACTOS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-1

PSYCHOSOCIAL RISKS AND MENTAL HEALTH AT WORKPLACE: IMPACTS OF THE UPDATE TO REGULATORY RULE 1

Amaury Rodrigues Pinto Junior[1]
Vólia Bomfim[2]

RESUMO: Este artigo analisa as inovações trazidas pela Portaria nº 1.419/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego, que alterou a NR-1 para incluir expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A atualização normativa reforça a necessidade de identificação, avaliação e controle desses fatores. Examina-se o papel estratégico da saúde mental nas organizações, os impactos regulatórios, a cultura preventiva e as implicações jurídicas, inclusive no contexto da transição regulatória até 2026. Conclui-se que a atualização normativa representa marco relevante na gestão moderna de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com reflexos na governança corporativa, na prevenção de passivos e na promoção de ambientes organizacionais saudáveis e sustentáveis.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental; riscos psicossociais; NR-1; medidas preventivas e sua inserção obrigatória no PGR.

ABSTRACT: This paper analyzes the changes introduced by Ordinance No. 1,419/2024 of the Ministry of Labor and Employment, which amended Regulatory Rule 1 to expressly include psychosocial risks in the Risk Management Program (RMP). The regulatory update reinforces the need for identification, assessment, and control of these factors. The strategic role of mental health in organizations, the regulatory impacts, the preventive culture, and the legal implications are examined, including in the context of the regulatory transition until 2026. It concludes that the regulatory update represents a relevant milestone in the modern management of Occupational Safety and Health (OSH), with implications for corporate governance, liability prevention, and the promotion of healthy and sustainable organizational environments.

KEYWORDS: mental health; psychosocial risks; Regulatory Rule 1; preventive measures and their mandatory inclusion in the Risk Management Program.

SUMÁRIO: 1 O ambiente laboral e a saúde mental do trabalhador; 2 As normas regulamentadoras. Evolução normativa da SST e a NR-1; 3 Riscos psicossociais: natureza, complexidade e causalidade; 4 O cumprimento das novas exigências; 5 Mapeamento dos riscos psicossociais; 6 Conclusão; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo – USP. Lattes: https://lattes.cnpq.br/1113558629531868. E-mail: gmarpj@tst.jus.br.*

2 *Doutora e mestre em Direito; desembargadora aposentada; membro da ABDT; autora e professora; advogada trabalhista.*

1 O ambiente laboral e a saúde mental do trabalhador

A pandemia de covid-19 produziu impacto expressivo nos índices globais de transtornos mentais, resultando em aumento significativo de afastamentos laborais. Paralelamente, a revolução digital ampliou o conceito de ambiente de trabalho ao incorporar espaços virtuais e consolidar o trabalho remoto e híbrido.

Como consequência, fatores como hiperconectividade, sobrecarga informacional, intensificação do ritmo de trabalho e prolongada exposição às telas alteraram a rotina e o bem-estar dos trabalhadores, afetando humor, sono, relações pessoais e produtividade. Esses efeitos encontram respaldo na literatura da psicodinâmica do trabalho, segundo a qual a organização das atividades pode atuar tanto como fonte de realização quanto de sofrimento psíquico (Dejours, 1994). Da mesma forma, a ergonomia contemporânea destaca o papel da atividade real no adoecimento e na saúde, ressaltando a necessidade de compreender as interações entre sujeito, tarefa e contexto organizacional (Sznelwar, 2011). A literatura nacional também aponta a intensificação do adoecimento mental laboral como fenômeno estrutural associado a transformações tecnológicas e gerenciais (Lima, 2020).

Não por acaso a comunidade internacional passou a atribuir maior relevância à necessidade de adotar uma cultura mais ampla e estruturada de gestão e prevenção de fatores de risco relacionados à segurança e à saúde mental no ambiente corporativo.

O Brasil, alinhado às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) e ao arcabouço constitucional que valoriza o trabalho humano (arts. 1º, IV; 7º, XXII; 200, VIII, da CF), passou a estruturar abordagem integrada e preventiva de proteção psicossocial no ambiente laboral.

2 As normas regulamentadoras. Evolução normativa da SST[3] e a NR-1

As Normas Regulamentadoras (NRs)[4] constituem um conjunto de regras que têm por finalidade prevenir acidentes e doenças ocupacionais nos diversos setores da economia brasileira, garantindo um ambiente de trabalho seguro e

3 A sigla SST significa Saúde e Segurança do Trabalho.

4 Uma breve análise sobre o surgimento e evolução das *Normas Regulamentadoras* mostra que elas são resultado de um período de grande expansão industrial nas décadas de 1960 e 1970, também marcado por altos índices de acidentes e adoecimentos ligados ao trabalho. Inicialmente, a Lei nº 6.514/1977, que estabeleceu a redação dos artigos 154 a 201 da CLT, determinou em seu art. 200 que o Ministério do Trabalho deveria criar disposições complementares às normas relativas à segurança e saúde dos empregados. Assim, surgiram em 1978 as primeiras Normas Regulamentadoras, publicadas através da Portaria MTb nº 3.214/1978.

saudável. Atualmente, as 38 NRs vigentes tratam de áreas específicas que envolvem riscos relevantes à saúde e segurança no trabalho. A NR-1 estabelece disposições gerais e disciplina o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), servindo de base para todas as demais normas – incluindo agora, expressamente, os fatores de riscos psicossociais[5]; a NR-5 regula a CIPA; a NR-6 trata do uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); a NR-17 aborda a ergonomia; a NR-33 regula o trabalho em espaços confinados; a NR-35 disciplina o trabalho em altura; e a NR-37 trata da segurança em plataformas marítimas de petróleo.

A atualização de janeiro de 2022 consolidou a NR-1 como norma matriz ao instituir formalmente o GRO e redefinir o PGR como instrumento obrigatório de planejamento preventivo[6]. Em 2022, a Portaria MTP nº 4.219 alterou a nomenclatura da CIPA para incluir a prevenção ao assédio, alinhando-a à Lei nº 14.457/2022. Assim, a prevenção a violências organizacionais tornou-se parte indissociável da política de SST.

Ainda em 2022, a Portaria MPT nº 4.219/2022, vigente desde 20/3/2023, alterou a nomenclatura de "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes" (CIPA) para "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio" (CIPA)[7], a fim de alinhar as NRs à nova redação do art. 163 da CLT, introduzida pela

---

5 Em agosto de 2024, houve importante alteração através da MTE nº 1.419/2024 determinando a inclusão dos *fatores de riscos psicossociais* na NR-1, conforme abordaremos mais à frente.

6 A *NR-1* tornou obrigatória, a partir de 03/01/2022, a implementação do *GRO* e do *PGR*, sendo que o *Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)* deve estruturar o *Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)*.

GRO: Conjunto de ações multidisciplinares e coordenadas que objetivam: a) *identificar* as fontes de possíveis riscos; b) *analisar e avaliar* sua probabilidade e gravidade; c) elaborar planos de ação para *prevenir, tratar, reduzir ou eliminar* os perigos e fatores de risco no ambiente de trabalho e/ou nas atividades profissionais exercidas; d) *monitoramento contínuo* dos riscos e seus efeitos na saúde e segurança dos trabalhadores.

Para tanto, o GRO deve constituir e estruturar um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, que deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e aqueles relacionados a fatores ergonômicos e psicossociais.

PGR: é o registro e a formalização feitos dentro do GRO, composto por no mínimo dois documentos obrigatórios: a) *Inventário de Riscos Ocupacionais*, com as etapas de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, para o estabelecimento das medidas de prevenção.

b) *Plano de Ação*, no qual se estabelecem as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com o intuito de eliminar, reduzir ou controlar os riscos e perigos ocupacionais.

Obs.: o PGR, em uma abordagem mais ampla, substituiu o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), passando a abranger todos os riscos ocupacionais e não apenas os ambientais.

O item 1.5 da NR-1 estabelece ainda a obrigatoriedade de realizar a *Análise de Acidentes de Trabalho (AAT)*, assim como o *Plano de Respostas a Emergências (PRE)* e os requisitos mínimos para elaboração do PGR.

7 A NR-4 traz a Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, que estabelece a obrigatoriedade da CIPA para empresas de Graus de Risco 3 e 4, a partir do número de 20 empregados; e para empresas com Graus de Risco 1 e 2, a partir de 51 trabalhadores.

Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres). Portanto, passaram a abranger, além da prevenção de acidentes, a adoção de medidas preventivas e repressivas ao assédio moral, sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho. Atualmente, a participação integrada entre trabalhadores e CIPA no GRO tornou-se obrigatória, reforçando o caráter coletivo da gestão preventiva.

Em março de 2024, a Lei nº 14.831 instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, destinado às empresas que demonstrarem cumprimento de critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar laboral (art. 2º da lei). A norma reforça que a saúde mental vai além de uma responsabilidade social, configurando um compromisso com ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos, além de representar uma estratégia de sustentabilidade humana e empresarial.

A iniciativa legislativa teve como objetivo estimular comportamentos proativos como oferta de suporte psicológico e psicoterápico, programas estruturados de prevenção ao *burnout*, ao *boreout* e a outros distúrbios relacionados ao trabalho, capacitação de lideranças para identificar sinais precoces de esgotamento emocional, sempre com o objetivo de promover ambientes laborais saudáveis.

A atualização mais significativa, entretanto, ocorreu com a Portaria MTE nº 1.419/2024, que inseriu expressamente os riscos psicossociais no escopo da NR-1, exigindo que todos os empregadores identifiquem, avaliem e controlem tais fatores. A atualização fortaleceu a gestão de SST ao exigir que todos os empregadores, independentemente do porte, identifiquem e gerenciem tais fatores no ambiente laboral.

A partir daí, os riscos psicossociais passaram a ser tratados com o mesmo rigor aplicado aos demais riscos ocupacionais, como agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Portanto, agora a NR-1 determina a inclusão obrigatória desses fatores no PGR, com medidas preventivas claras e ações corretivas definidas (elaboradas a partir da identificação, avaliação, prevenção, tratamento e, se possível, eliminação, assim como monitoramento contínuo desses riscos ocupacionais), o que exige uma abordagem multidisciplinar, isto é, feita de forma integrada entre RH, áreas técnicas, lideranças e especialistas em SST.

3 Riscos psicossociais: natureza, complexidade e causalidade

Os riscos psicossociais apresentam elevada complexidade de mensuração, pois se manifestam de forma distinta entre os indivíduos e, muitas vezes, de maneira insidiosa, configurando autênticos "riscos invisíveis". Podem ser causados por um único fator ou pela combinação de várias situações relaciona-

das à organização do trabalho e às interações interpessoais, tais como falta de suporte organizacional e de liderança; pressão contínua por resultados e metas desproporcionais; episódios de assédio moral, sexual ou institucional; conflitos interpessoais; restrição injustificada da autonomia funcional; sobrecarga de trabalho; excesso de horas extras; demandas incompatíveis com a capacidade operacional; ambientes organizacionais tóxicos, discriminatórios ou excludentes. Até mesmo a existência de riscos físicos ou ergonômicos pode atuar como elemento desencadeador de riscos psicossociais, dada a interdependência entre as dimensões física, emocional e cognitiva do trabalho (Sznelwar, 2011). São fatores que podem causar no trabalhador estresse, ansiedade generalizada, depressão, *burnout*, *boreout*[8], entre outros problemas de saúde mental.

Os fatores de risco psicossociais são aqueles relacionados ao trabalho em si, ao ambiente, à organização, à forma de execução e aos relacionamentos interpessoais entre colegas e chefes, e podem afetar a saúde mental e até mesmo física dos trabalhadores.

A OMS faz uma importante distinção que deve ser levada em consideração também para se estabelecer se o trabalho é o nexo principal ou concausal do adoecimento psíquico, como:

> a) Interações no trabalho, que estão ligadas a fatores do ambiente de trabalho e às condições oferecidas pela empresa que podem levar a uma sobrecarga mental, gerar fadiga e adoecimento, como, por exemplo: o setor, o tipo de trabalho, as tarefas executadas pelo empregado, a chefia e cobranças, o excesso de trabalho ou total ausência, metas inalcançáveis com punições pelo não batimento, etc.;
>
> b) as capacidades e necessidades individuais do trabalhador, pois cada pessoa é diferente uma da outra e as variáveis individuais e genéticas, o ambiente íntimo ou momento vivido (pandemia, separação, doença na família, luto) podem influenciar no fator adoecimento. Tais situações influenciam a propensão para o adoecimento mental de

8 A *Síndrome do Burnout* é caracterizada por um esgotamento físico e mental em razão da sobrecarga de trabalho e condições de muita pressão. Em 2022 a OMS incorporou o *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

A *Síndrome do Boreout* refere-se ao termo em inglês "bored" que significa "entediado", daí porque também é conhecida como Síndrome do Tédio ou do Aborrecimento. É um desequilíbrio psicológico, ligado à falta de estímulo, tédio, desconexão com o propósito do trabalho. Configura um sentido de exclusão decorrente do trabalho e se manifesta quando a pessoa está extremamente desanimada. É caracterizada pela desvalorização de um trabalhador, que não vê significado em sua função. Pode acontecer por diversas razões, como, por exemplo, realizar as mesmas atividades há muito tempo sem desenvolver novas habilidades e competências, ou seja, realizando demandas repetitivas e monótonas; funções exercidas em desacordo com a descrição do cargo ou, então, o trabalhador estar assumindo menos responsabilidades do que poderia, etc. Os sintomas do distúrbio da *boreout* são: isolamento, ansiedade, depressão, angústia, desinteresse, constante mau humor e insônia.

> cada trabalhador. Algumas pessoas são mais propensas ao adoecimento mental, outras são mais resilientes, isto é, existem particularidades individuais, que podem ou não afetar ou serem afetadas pelo trabalho.

Perceba-se que a influência de variáveis individuais pode ser excludente ou não do nexo de causalidade com o trabalho. Por exemplo, na exposição a ruídos, existem pessoas que são mais predispostas a desenvolver perda auditiva; todavia, estão submetidas a níveis de tolerância permitidos pelas normas regulamentares, o que isenta o empregador do pagamento do adicional de insalubridade. Da mesma forma, na ergonomia, há trabalhadores mais propensos a desenvolver lesões osteomusculares, como lombalgias e cervicalgias, mesmo em trabalhos não correlacionados com tais características. Se, entretanto, o trabalho for fonte agravadora de doenças físicas ou psíquicas prévias, poderá haver responsabilidade do patrão.

Por outro lado, a mera presença de estressores, como tensão moderada ou metas a cumprir, não implica necessariamente adoecimento; ao contrário, ambientes laborais saudáveis funcionam como estímulos positivos, aumentando o engajamento e motivação. É importante e saudável para o ser humano viver com um determinado nível de estresse. A ausência total de exigências pode gerar monotonia, sentimentos de indiferença e desmotivação, favorecendo quadros como *boreout*, marcados por apatia, fadiga e baixa autoestima. O equilíbrio depende de manter níveis adequados de tensão e demanda cognitiva.

Destaque-se, entretanto, que, embora o debate sobre saúde mental e fatores psicossociais relacionados ao trabalho ocupe posição central nos estudos contemporâneos de SST, é fundamental reconhecer que o trabalho, por si só, não é adoecedor. Ainda que existam ambientes adoecedores, na maioria das vezes o trabalho é fonte de identidade, pertencimento e saúde, desempenhando papel estruturante na vida do indivíduo.

Podemos notar, inclusive, que o termo utilizado pela NR-1 – "perigo" e "fator de risco" – possui alcance mais amplo do que o conceito estrito de "risco", envolvendo potenciais de dano que nem sempre se concretizam. Um perigo não se converte necessariamente em risco real; o risco somente se caracteriza quando há aumento efetivo da probabilidade de dano ou adoecimento. Até porque, na maioria das situações, fatores psicossociais são potenciais a serem monitorados, e não riscos efetivos, dependendo sua materialização da intensidade, duração e contexto da exposição.

Não se pode deixar de registrar, embora seja uma obviedade, que incontáveis vezes o adoecimento mental é decorrência de fatores psicossociais que nada têm a ver com o ambiente de trabalho. Este trabalho, entretanto, não

pretende discutir a causalidade do adoecimento, mas apenas estudar o ambiente de trabalho como fator de risco principal ou concausal.

4 O cumprimento das novas exigências

Para cumprimento das novas exigências da NR-1 é recomendado: a) inclusão formal dos fatores de riscos psicossociais no PGR, com identificação sistemática dos perigos e avaliação estruturada dos fatores de risco, utilizando metodologias qualitativas e quantitativas adequadas ao porte e às atividades da empresa; b) a partir do inventário de riscos, devem ser propostas medidas ou ações de prevenção, correção, atenuação e controle, que podem envolver: programas de *compliance*; treinamento de lideranças (comunicação não violenta, gestão humanizada); programas de saúde mental e bem-estar (suporte psicológico/psiquiátrico externo, pesquisas organizacionais com anonimato); canais de denúncia com confidencialidade; ouvidorias; projetos de acolhimento ao trabalhador e de melhoria de clima organizacional; treinamento das lideranças em habilidades sociais e em gestão de conflitos; auditorias internas periódicas para verificar aderência às NRs e consistência documental (PGR, PCMSO, laudos, atas, relatórios, etc.), bem como, acompanhamento jurídico preventivo, para reduzir passivos e alinhar conformidade legal.

Um passo importante também é a utilização de bons canais internos de comunicação que facilitem o diálogo entre a empresa, seus gestores e trabalhadores, de forma aberta, com coesão e transparência. A desmistificação das doenças psíquicas, seja através de material informativo ou de campanhas internas, também é bem-vinda.

Ainda que não seja uma exigência da Norma Regulamentadora, revela-se essencial a interação da empresa com o mercado relacionado, especialmente profissionais terceirizados como consultores em SST, psicólogos do trabalho, ergonomistas e demais especialistas, garantindo alinhamento técnico e coerência na elaboração do PGR.

Em situações de denúncia de assédio, *burnout* ou outros eventos sensíveis, recomenda-se fortemente a atuação de empresa terceira, especializada e imparcial, responsável pela condução das entrevistas, apuração técnica dos fatos, acolhimento à vítima, coleta de percepções dos trabalhadores e proposição de recomendações preventivas e corretivas. A terceirização confere isenção, credibilidade e proteção ao anonimato do denunciante. Essas empresas também podem auxiliar na implementação prévia do PGR, no mapeamento dos riscos e na estruturação de planos de ação e prevenção.

Um ponto importante a esclarecer é que os fatores de risco psicossociais não devem ser investigados no exame admissional, pois não cabe ao empregador

avaliar características psicológicas do trabalhador como critério de contratação, mas sim avaliar o ambiente de trabalho, a organização das atividades, a forma de execução e os fatores estruturais e relacionais que compõem o contexto laboral. A avaliação inicial deve ser interna e focada na eliminação dos riscos psicossociais do ambiente de trabalho. Apenas em alguns poucos tipos de atividade, como espaços confinados (NR-33) e trabalho em altura (NR-35), há exigência legal específica de avaliação psicológica prévia, destinada a comprovar aptidão mental compatível com o risco da atividade.

Ainda que não exista NR específica sobre o tema, admite-se, em casos envolvendo entidades de tendência, a realização de avaliação psicológica no processo de admissão, desde que a natureza institucional justifique essa exigência e que não haja violação de direitos fundamentais. Além disso, outras profissões já previam avaliação psicológica obrigatória, tais como aeronautas – avaliação psicológica integrada ao Certificado Médico Aeronáutico (CMA), conforme a Lei nº 13.475/2017 e o RBAC nº 67/2019 (ANAC), vigilantes – obrigatoriedade de exame psicotécnico com laudo psicológico, nos termos da Lei nº 14.967/2024 e da IN DPF nº 78/2014 e mãe social – avaliação psicológica específica exigida pela Lei nº 7.644/1987.

Há mais.

Diferentemente dos riscos físicos, químicos e biológicos, para os quais existem critérios objetivos e parâmetros normativos bem definidos quanto à sua identificação, mensuração, prevenção, redução ou eliminação, os riscos psicossociais ainda carecem de regulamentação clara, específica e sistematizada. Essa lacuna normativa tem gerado insegurança jurídica, desconforto interpretativo e significativa imprecisão na aplicação prática das exigências trazidas pela NR-1.

A título ilustrativo, o art. 193, § 4º, da CLT assegura o direito ao adicional de periculosidade aos trabalhadores que utilizam motocicleta, mas foi a Portaria MTE nº 2.021/2025 que estabeleceu critérios técnicos objetivos para caracterizar ou descaracterizar as atividades ou operações perigosas, conferindo previsibilidade e segurança jurídica à norma legal. Em sentido oposto, inexiste, até o momento, norma regulamentadora que detalhe, de forma técnica e uniforme, os parâmetros necessários para mapear, classificar, incluir ou excluir as condições geradoras de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Tampouco há diretrizes normativas que indiquem metodologias para medir, avaliar ou comprovar a existência – ou inexistência – desses riscos.

Em síntese, ainda nos encontramos em fase inicial de amadurecimento na aplicação prática da inovação introduzida pela NR-1. Nesse contexto de transição normativa, é razoável que a atuação fiscalizatória e o controle jurisdicional observem critérios de proporcionalidade e razoabilidade, valorizando as iniciativas concretas e de boa-fé adotadas pelos empregadores com o propósito

de atender às exigências legais e promover a efetiva proteção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, as normas coletivas podem – e devem – desempenhar papel relevante no preenchimento desse vácuo regulamentar, estabelecendo parâmetros objetivos e metodologias de mapeamento dos riscos psicossociais, a partir de critérios compatíveis com a atividade profissional exercida, o ambiente de trabalho e as funções desempenhadas. Evidentemente, a negociação coletiva não pode afastar a obrigatoriedade legal de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais no trabalho, nos termos do art. 611-B, XVII, da CLT. Todavia, pode validamente regulamentar a forma de cumprimento dessa obrigação, à semelhança do que ocorreu com a Portaria MTE nº 2.021/2025, ao definir critérios técnicos para as atividades com utilização de motocicleta, ou ainda com a Portaria MTE nº 1.297/2014, que consolidou o limite de tolerância de 85 dB(A) para fins de caracterização da insalubridade decorrente da exposição ao ruído[9].

Por fim, cumpre esclarecer que a vigência da obrigação de inclusão dos riscos psicossociais no PGR se inicia em 26 de maio de 2026, conforme prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025. A partir dessa data, a inobservância poderá ensejar autuações, multas, embargos e interdições, conforme as penalidades previstas no regime de fiscalização trabalhista. Trata-se, portanto, de período de transição destinado à adaptação das empresas, permitindo ajustes estruturais, capacitações e elaboração adequada do PGR. Até lá (26/05/2026), os trabalhadores podem registrar denúncias ao MTE, e os auditores-fiscais poderão avaliar as condições reais de trabalho, solicitar documentos relacionados a afastamentos por fatores psicossociais, entrevistar trabalhadores, analisar laudos, relatórios e diagnósticos organizacionais e emitir recomendações e orientações técnicas. Contudo, não haverá autuação imediata por descumprimento específico da obrigatoriedade de inclusão dos riscos psicossociais no PGR, até a entrada em vigor plena da regra em 2026.

A fase transitória impõe às empresas a adoção de providências estruturais e organizacionais, especialmente a atualização do PGR, a capacitação das equipes de liderança, a criação ou aprimoramento dos canais de denúncia, a revisão de políticas internas de comportamento e assédio, a adequação documental em conformidade com SST, monitoramento do absenteísmo, do excesso de trabalho e, principalmente, a promoção de atitudes que promovam ambientes psicologicamente seguros. Essas medidas não apenas asseguram certa conformidade regulatória, já que ainda dependem de regulamentação mais precisa,

9 Não é a exposição a qualquer ruído que gera o direito ao adicional de insalubridade, mas apenas aquele que se enquadrar perfeitamente e de forma taxativa nos limites acima da tolerância humana previstos na Portaria nº 1.297 do MTE.

mas reduzem passivos, fortalecem a reputação organizacional e contribuem para um ambiente laboral mais saudável e sustentável.

5 Mapeamento dos riscos psicossociais

Dentro da lógica da NR-1, a empresa deve mapear os riscos psicossociais para identificar as áreas críticas e planejar ações para redução ou eliminação de tais riscos. Para tanto, três eixos devem ser necessariamente analisados para a realização do mapeamento: organização do trabalho, assédio e segurança psicológica**.**

Os questionários devem ser aplicados em todos os empregados, por área e por estabelecimento, para fins de mapeamento dos riscos psicossociais.

A *organização do trabalho* deve avaliar o equilíbrio entre o estresse e a satisfação no ambiente de trabalho, considerando especificamente os aspectos cognitivos das tarefas realizadas pelos trabalhadores. Baseia-se na premissa de que um ambiente de trabalho ergonomicamente bem projetado do ponto de vista cognitivo pode melhorar a eficiência, a segurança, o bem-estar e a satisfação dos empregados.

Além disso, a NR-17 define que a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Ritmo excessivo, metas inalcançáveis, jornada exaustiva e falta de clareza nas tarefas (conflito de papéis) são exemplos de má organização do trabalho. Quando o trabalho é mal organizado, gera-se um estado de estresse crônico, que é o terreno fértil para o surgimento de doenças como o *burnout*.

O *assédio* (moral, sexual, eleitoral ou ambiental) é a falha máxima na gestão psicossocial. Com a Lei nº 14.457/2022, as empresas já estavam obrigadas a adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito da CIPA.

A percepção de assédio no ambiente de trabalho é subjetiva e pode variar de acordo com a experiência e interpretação de cada empregado. O objetivo de avaliar este item é identificar áreas em que há uma maior percepção de assédio, o que pode servir como ponto de partida para futuras investigações qualitativas e para cruzamentos com dados de denúncias formais.

A *segurança psicológica* é um fenômeno relacional do ambiente de trabalho que mede o quanto as pessoas se sentem confortáveis para expor suas opiniões e ideias sem sofrer represálias. Pessoas em ambiente de baixa segurança psicológica têm maior propensão a sofrimento psíquico, diminuem a *performance* e a produtividade. Além disso, o trabalhador esconde erros e problemas, aumentando o isolamento emocional. Ambientes de alta segurança

psicológica levam a um aumento de *performance* dos times, mais inovação e melhores relações de trabalho, impactando positivamente na produtividade.

6 Conclusão

A exigência de promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores representa não apenas um avanço normativo destinado à redução de acidentes e doenças ocupacionais, mas um marco de transformação cultural nas organizações. O enfrentamento das múltiplas formas de assédio e dos fatores psicossociais revela mudança profunda na mentalidade empresarial, substituindo posturas reativas por estratégias preventivas, planejadas e integradas.

A relevância econômica da gestão dos riscos psicossociais também não pode ser negligenciada. Organizações que ignoram a saúde mental estão mais sujeitas ao absenteísmo, presenteísmo improdutivo, rotatividade, queda de desempenho, conflitos internos e responsabilização judicial. Por outro lado, empresas que adotam políticas robustas de cuidado integral constroem ambientes mais colaborativos, inovadores, estáveis e competitivos, além de fortalecerem sua reputação institucional. Assim, o atendimento às novas diretrizes não constitui apenas uma obrigação legal, mas também uma estratégia de sustentabilidade organizacional e de mitigação de riscos empresariais.

No âmbito estatal, a fase de transição prevista até 2026 deve ser compreendida como oportunidade de consolidação de boas práticas, aperfeiçoamento das ferramentas de fiscalização, criação de regras de apuração, mapeamento e ações mais precisas pelas empresas e trabalhadores, investimentos em capacitação de auditores-fiscais e diálogo permanente entre governo, empresas, sindicatos, profissionais de SST e comunidade científica. O sucesso da política pública depende da atuação coordenada desses atores e da construção de instrumentos orientativos que reduzam assimetrias de interpretação e facilitem a aplicação uniforme das exigências.

Em síntese, a exigência de gestão dos riscos psicossociais traduz a evolução natural do Direito do Trabalho e da SST rumo a um modelo mais humano, científico e preventivo. Ao reconhecer que sofrimento, esgotamento, assédio e desestruturação emocional são riscos reais e evitáveis, o ordenamento jurídico reafirma sua função social de proteção da dignidade no trabalho. A efetivação dessa mudança, contudo, exige compromisso contínuo das organizações e do Estado com práticas éticas, transparentes e inclusivas que coloquem a pessoa do trabalhador no centro das decisões corporativas.

Mais do que atender a um imperativo normativo, a promoção da saúde mental no trabalho representa investimento na própria perenidade das empresas e na construção de uma sociedade mais justa, equilibrada e solidária. A cultura

preventiva – orientada por evidências científicas, compromisso institucional e responsabilidade social – é o caminho para um ambiente laboral verdadeiramente saudável, produtivo e sustentável, capaz de harmonizar desenvolvimento econômico, bem-estar humano e cumprimento das normas jurídicas.

Referências

BOMFIM, Vólia de Menezes. *Direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Gen; Atlas, 2025.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

LIMA, Francisco Meton Marques. *Saúde mental no trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.

SZNELWAR, Laerte Idal; ABRAHÃO, Júlia Issy (org.). *Introdução à ergonomia e psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Edgard Blücher, 2011.

Como citar este texto:
PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.

ARQUITETURA JURÍDICA DO PROCESSO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA ÚLTIMA DÉCADA (2015-2025) E AS RECENTES CONTRIBUIÇÕES PARA A REPARAÇÃO DE ESTADO DE COISAS INCONVENCIONAL

THE LEGAL SCOPE OF THE STRUCTURAL LABOR PROCESS IN THE CASE LAW OF THE SUPERIOR LABOR COURT OVER THE LAST DECADE (2015-2025) AND RECENT CONTRIBUTIONS TO THE REDRESS OF UNUSUAL CIRCUMSTANCES

Alberto Bastos Balazeiro[1]
Edilson Vitorelli[2]
Raquel Leite da Silva Santana[3]

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-doutorando em Direito Processual Civil pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (2025-); doutor em Direito Constitucional pela Instituição de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP (2024); mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (2017); especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil com habilitação para Docência do Ensino Superior pela Universidade Estácio de Sá (2007); coordenador-geral do Comitê Nacional do Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem no âmbito da Justiça do Trabalho – Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2025-); coordenador nacional do Programa Trabalho Seguro (2022-2025); conselheiro do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – CEFAST (2022-2025); observador internacional na 111ª Conferência Anual da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2023); Procurador-Geral do Trabalho (2019-2021); presidente do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (2019-2021); expositor perante The Pontifical Academy of Social Sciences (Vaticano – 2025); membro da comissão de juristas designada pelo Presidente do Senado Federal para a elaboração do Anteprojeto da Lei do Processo Estrutural (2024); integrante do Comitê Executivo Nacional (CEN) do Fórum Nacional de Ações Coletivas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2023-); coordenador do Grupo Nacional de Ações Coletivas do Tribunal Superior do Trabalho – NAC (2025-).*

2 *Desembargador federal do Tribunal Regional Federal da 6ª Região; pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia, com estudos no Max Planck Institute for Procedural Law (Luxemburgo); doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná; mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; professor adjunto de Direito Processual Civil na Universidade Federal de Minas Gerais, nos cursos de graduação, mestrado e doutorado; professor na Universidade Presbiteriana Mackenzie; professor nos cursos de mestrado e doutorado na Universidade de Ribeirão Preto e na Universidade Católica de Brasília;* visiting professor *nas Universidades de Sydney (Austrália) e Münster (Alemanha);* visiting scholar *na Stanford Law School (EUA);* visiting researcher *na Harvard Law School (EUA); relator da Comissão de Juristas do Senado Federal para a elaboração do Anteprojeto de Lei do Processo Estrutural.*

3 *Assessora jurídica de Ministro do TST; mestra em "Direito, Estado e Constituição" na sublinha "Mundo do Trabalho, Constituição e Transformações na Ordem Social" (PPGD/Faculdade de Direito da Universidade de Brasília); pesquisadora do Grupo "Constituição, Trabalho e Cidadania" (CNPq/UnB); autora de artigos e da obra "*As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho

RESUMO: O presente artigo mapeia a arquitetura jurídica do processo estrutural laboral na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no período compreendido entre 2015 e 2025. O objetivo central é identificar empiricamente as técnicas processuais, os conceitos de "processo estrutural" e as interpretações sobre o "estado de coisas inconstitucional" adotados pela Corte para remediar violações sistêmicas de direitos fundamentais no ambiente de trabalho, bem como os temas mais examinados a partir desse prisma. A metodologia consistiu em uma pesquisa empírica, quantitativa e qualitativa, que analisou um universo de 27 acórdãos selecionados a partir de descritores/palavras-chave específicos. O estudo fundamenta a autonomia do processo estrutural laboral com base na complexidade e policentria das relações de trabalho, bem como na assimetria de poder entre capital e trabalho, visando à promoção do Trabalho Decente. Os achados da pesquisa demonstram que o TST tem aplicado medidas estruturantes em temas variados, como a erradicação do trabalho infantil, o combate ao assédio organizacional e a garantia de acessibilidade, utilizando técnicas de consensualidade, flexibilidade e *nudges* estruturais. Conclui-se que a jurisprudência caminha para uma integração entre a correção de estados de coisas inconstitucionais e a aplicação do controle de convencionalidade, abrindo espaço para a remediação de possíveis "estados de coisas inconvencionais" à luz das normas internacionais de direitos humanos. Ainda, indica a necessidade de aprofundamento das análises sobre as interações entre as técnicas do processo estrutural, o controle de convencionalidade e o estado de coisas inconvencional.

PALAVRAS-CHAVE: processo estrutural laboral; Tribunal Superior do Trabalho; estudo de casos; estado de coisas inconstitucional; estado de coisas inconvencional; controle de convencionalidade; trabalho decente.

ABSTRACT: This paper maps the legal scope of structural labor proceedings in the case law of the Superior Labor Court between 2015 and 2025. The central objective is to empirically identify the procedural techniques, the concepts of "structural proceedings", and the interpretations of the "unconstitutional state of affairs" adopted by the Court to remedy systemic violations of fundamental rights in the workplace, as well as the issues most frequently examined from this perspective. The methodology consisted of an empirical, quantitative, and qualitative research that analyzed a sample of 27 court decisions selected using specific descriptors and keywords. The study grounds the autonomy of the structural labor process in the complexity and polycentric nature of labor relations, as well as the power asymmetry between capital and labor, with the aim of promoting Decent Work. The research findings demonstrate that the Superior Labor Court has applied structural measures to various issues, such as the eradication of child labor, the fight against organizational harassment, and the guarantee of accessibility, using techniques of consensus, flexibility, and structural nudges. It concludes that the case law is moving toward integrating the correction of unconstitutional states of affairs with the application of conventionality control, opening space for the remediation of potential "unconventional states of affairs" in light of international human rights rules. Furthermore, it points to the need for a further analysis of the interactions between the techniques of the structural process, conventionality control, and the unconventional state of affairs.

KEYWORDS: structural labor proceedings; Superior Labor Court; case studies; unconstitutional state of affairs; unconventional state of affairs; conventionality control; decent work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Aspectos metodológicos da pesquisa empírica; 3 Análise quantitativa e qualitativa para os termos "processo estrutural"/"demanda estrutural"/"estado de coisas": primeiros vértices da arquitetura; 4 Sistematizando a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho; 5 A jurisprudência do TST em demandas estruturais: limitações, potencialidades e o dever de espelhamento da Corte

---

de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus"*; vencedora do Prêmio UnB de Pós-Graduação, na categoria Ciências Sociais Aplicadas – edição 2022.*

Suprema; 6 O binômio inconstitucionalidade-inconvencionalidade na seara trabalhista; 7 Conclusões. Referências.

1 Introdução

O *objetivo* do presente trabalho é mapear as técnicas processuais e o que o Tribunal Superior do Trabalho tem considerado como processo(s) estrutural(is) e "estado(s) de coisas inconstitucional(is)"[4] entre o período de 2015-2025. Para fins didáticos, este mapeamento é aqui denominado como "arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do TST".

Este artigo apresenta os resultados parciais de pesquisa mais ampla, que tem como problema de pesquisa identificar se é possível – e, se sim, em que medida – utilizar as técnicas adotadas na condução dos denominados "processos estruturais" para remediar violações sistêmicas de direitos humanos, a partir da interação dinâmica com as técnicas aplicadas ao controle de convencionalidade.

Com efeito, o processo estrutural tem como um de seus objetivos viabilizar mecanismos para corrigir graves ilícitos, em especial aqueles que geram violações a direitos fundamentais, cuja ocorrência reiterada pode conduzir a um estado de coisas inconstitucional[5]. A correção desses ilícitos, em geral, implica uma reforma estrutural de determinado sistema com graves problemas, no bojo do qual estão imersos interesses socialmente relevantes[6].

Considerando-se as peculiaridades inerentes aos problemas estruturais, em oportunidade anterior, esforçamo-nos para identificar, metodologicamente, ramo específico do processo estrutural, qual seja, *o processo estrutural laboral*, conceituando-o como:

> aquele que tem por objetivo resolver um problema estrutural de natureza trabalhista, notadamente por meio de práticas estruturais e decisões estruturais que permitam a correção do estado concreto de desconformidade, de modo a permitir as condições para o desenvolvimento do Trabalho Decente de forma continuada em determinado segmento social[7].

---

4 Na doutrina de processo estrutural, o termo está constantemente associado à análise paradigmática realizada na ADPF 347 do Supremo Tribunal Federal, em que, pela primeira vez, admitiu-se o "estado de coisas inconstitucional" no Brasil, mais especificamente no que se refere ao sistema carcerário brasileiro.

5 GALDINO, Matheus Souza. *Elementos para uma compreensão tipológica dos processos estruturais*. 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. p. 139.

6 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024.

7 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 43.

A iniciativa esteve lastreada, entre outros, na constatação de que o direito processual do trabalho possui regras e princípios específicos, os quais se distinguem acentuadamente daqueles que regem o direito processual civil – ramo que estaria, *grosso modo*, mais próximo da ideia central então difundida em torno do "processo estrutural".

Diante disso, é certo que a autonomia do processo estrutural laboral – e a consequente existência de um esquema processual estrutural próprio ao ramo trabalhista – solidifica-se, no campo teórico, em duas constatações centrais. Em primeiro lugar, as relações de trabalho e emprego são complexas e policêntricas, desenvolvendo-se entre empregados, empregadores, sindicatos, confederações, federações, órgãos reguladores e outros.

Em segundo lugar, nos liames laborais, a assimetria de poder entre os polos da relação jurídica (mais comumente entre empregado *versus* empregador) está albergada por uma regulação trabalhista mais protetiva aos direitos e interesses do trabalhador – parte jurídica historicamente identificada como *hipossuficiente*, em razão da estrutura e fatores decorrentes das imbricações da relação capital *versus* trabalho, como uma das formas de proporcionar o nivelamento das referidas assimetrias.

Empiricamente, esse sistema processual próprio tem sido delineado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, mais especificamente a partir do ano de 2021, conforme dados relacionados nas próximas sessões deste trabalho.

Assim, embora identifique que as práticas judiciais relativas à aplicação de técnicas de processo estrutural remontem ao ano de 2015 (ano em que teve início o julgamento da ADPF 347 de Relatoria do Ministro Marco Aurélio do Supremo Tribunal Federal[8]), a adoção de mencionadas técnicas é experiência recente na Corte máxima trabalhista[9].

A partir desse panorama, nas próximas sessões, delimita-se, em uma análise quantitativa e qualitativa, qual é a arquitetura jurídica do processo estrutural laboral na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (2015-2025), partindo-se da identificação do que referida Corte tem compreendido como "processo estrutural". São mapeadas, ainda, as principais técnicas processuais adotadas no julgamento de casos assim denominados, bem como os temas mais recorrentes associados ao tema. Ao final, são discutidos os achados da pesquisa, bem como pontuados os efeitos e significados da interação entre as técnicas do processo estrutural e as do controle de convencionalidade.

---

8 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 347, Relator: Marco Aurélio; Relator p/ acórdão: Luís Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 4 out. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*, 18 dez. 2023, publicação em 19 dez. 2023.

9 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024.

2 Aspectos metodológicos da pesquisa empírica

A pesquisa empírica foi realizada no banco de jurisprudência oficial do Tribunal Superior do Trabalho, disponível no *site* https://jurisprudencia.tst.jus.br/, com o objetivo de identificar qual é a arquitetura jurídica do processo estrutural laboral a partir dos julgamentos realizados pelo mencionado tribunal.

A pesquisa limitou-se à seleção de acórdãos, descartando decisões singulares, elegendo-se palavras-chave específicas (e, em alguns casos, as respectivas variações), inseridas no campo de busca denominado "ementa" – adotada em razão da precisão na localização de termos em julgamentos colegiados.

O período delimitado para a busca compreende o interstício de 01/01/2015 a 01/11/2025. O primeiro deles justifica-se por se tratar do ano em que foi proposta a ADPF 347, paradigmática quanto à aplicação das técnicas mais comuns de processos estruturais pelas Cortes de controle. Ainda, foi na ADPF 347 que se admitiu, pela primeira vez, o denominado "estado de coisas inconstitucional"; foram fixadas medidas voltadas à mudança da condição de vida de presos nas unidades carcerárias, bem como se reconheceu que a ação apresentava todas as características de um processo estrutural[10].

O marco final da pesquisa empírica (01/11/2025) considera o ano corrente à época da finalização desse artigo, de modo a possibilitar amplo espectro de amostra.

As palavras-chave utilizadas para o levantamento quantitativo foram: 1. "PROCESSO ESTRUTURAL" (variação: "processos estruturais"); 2. "DEMANDA ESTRUTURAL" (variação: "demandas estruturais"); 3. "ESTADO DE COISAS".

Os termos foram definidos durante a pesquisa pré-exploratória, considerando-se os elementos centrais da pesquisa, anteriormente explicitados. O termo "Estado de coisas" sem a menção específica à palavra "inconstitucional" foi adotado em razão de a expressão completa "estado de coisas inconstitucional" não ter retornado nenhum resultado.

Passemos à análise quantitativa e qualitativa das amostras colhidas.

3 Análise quantitativa e qualitativa para os termos "processo estrutural"/"demanda estrutural"/"estado de coisas": primeiros vértices da arquitetura

A busca pelas palavras-chave epigrafadas retornou 27 acórdãos no período de busca indicado (01/01/2015 a 01/11/2025), excluindo-se aqueles que

10 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024.

tratavam exatamente do mesmo tema (listados abaixo do respectivo processo-amostra).

Os resultados estão abaixo categorizados, do mais recente para o mais antigo, sistematizados em duas tabelas distintas (Tabela 1 e Tabela 2), conforme palavras-chave indicadas em cada uma delas:

TABELA 1 – RESULTADOS LOCALIZADOS A PARTIR DO TERMO CHAVE DE BUSCA PERÍODO DA PESQUISA NA BASE DE DADOS

TERMO CHAVE APLICADO NO CAMPO "PALAVRAS NA EMENTA (e)": "PROCESSO ESTRUTURAL" – VARIAÇÃO: "PROCESSOS ESTRUTURAIS" / "DEMANDA ESTRUTURAL" – VARIAÇÃO: "DEMANDAS ESTRUTURAIS"
HOUVE PALAVRAS INSERIDAS EM OUTROS CAMPOS DA BUSCA? Não
PERÍODO DE BUSCA: 01/01/2015 a 01/11/2025

Nº	*Processo*	*Turma*	*Relator(a)*	*DEJT*	*Link*	*Acesso*
1	AIRR-1000226-23.2021.5.02.0502	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	23/10/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/664ce4d0c0cb3c11576a045e44f99d95	01/12/2025
2	RR-827-83.2016.5.12.0036	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	14/10/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3	01/12/2025
3	RRAg-0000600-12.2023.5.12.0016	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	14/10/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/aa8a8cade0eda32d4596da85da05a221	01/12/2025
4	RR-0000787-87.2023.5.23.0121	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	23/09/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f6022c03ff52f63ed0aaa26b9674b964	01/12/2025
5	AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	08/04/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/facdfe83ae0d7fda5f4ede17cf6f559d	01/12/2025
6	RRAg-10115-05.2020.5.03.0153	2ª T.	Minª Liana Chaib	10/03/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212	01/12/2025
7	RR-AIRR-690-41.2018.5.09.0125	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	25/02/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a8c1fabc18cc914147045c21e851ca45	01/12/2025
8	RRAg-20399-66.2018.5.04.0007	2ª T.	Minª Maria Helena Mallmann	07/02/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5256046ab382991035b9dd379fbf608f	01/12/2025
9	RR-650-44.2019.5.10.0821	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	07/02/2025	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ac3b34942d9f94d204705ddde2846b1c	01/12/2025

Nº	*Processo*	*Turma*	*Relator(a)*	*DEJT*	*Link*	*Acesso*
10	RR-20389-60.2019.5.04.0662	3ª T.	Min. Mauricio Godinho Delgado	22/11/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/14042e4b3849c9cac3c39ee5d304db60	01/12/2025
11	RO-63900-05.2011.5.16.0000	7ª T.	Min. Evandro Pereira Valadão Lopes	27/09/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8	01/12/2025
12	RR-513-73.2019.5.20.0016	3ª T.	Min. Mauricio Godinho Delgado	30/08/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe	01/12/2025
13	Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002	7ª T.	Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte	14/06/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01	01/12/2025
14	Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	11/06/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8f268d5dc82fb8d65bde5ca21e821cc2	01/12/2025
15	Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	29/09/2023	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/967b9c7d701861b478d19d91845be563	01/12/2025
16	RR-1406-93.2019.5.17.0001	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	18/09/2023	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/10b4bc781fe2fc56b56ca51a026875d2	01/12/2025
17	RR-188-76.2019.5.06.0311	6ª T.	Minª Kátia Magalhães Arruda	25/08/2023	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/573902232d87da7f67854eb550da5753	01/12/2025
18	RRAg-597-15.2020.5.06.0021	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	30/06/2023	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2aa91c2a73c86c88aa50fb6aa8b8a7a5	01/12/2025
19	RRAg-100315-38.2017.5.01.0050	3ª T.	Min. Alberto Bastos Balazeiro	03/06/2022	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee	01/12/2025
20	RO-1000970-45.2016.5.02.0000	SDI-2	Min. Douglas Alencar Rodrigues	04/06/2021	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b	01/12/2025

Fonte: Elaboração própria.

TABELA 2 – RESULTADOS LOCALIZADOS A PARTIR DO TERMO CHAVE DE BUSCA PERÍODO DA PESQUISA NA BASE DE DADOS

TERMO CHAVE APLICADO NO CAMPO "PALAVRAS NA EMENTA (e)": "ESTADO DE COISAS" – VARIAÇÃO: "ESTADO DE COISA"
HOUVE PALAVRAS INSERIDAS EM OUTROS CAMPOS DA BUSCA? Não
PERÍODO DE BUSCA: 01/01/2015 a 01/11/2025

Nº	*Processo*	*Órgão/ TST*	*Relator(a)*	*DEJT*	*Link*	*Acesso*
1	**RRAg-1005-24.2020.5.17.0013 *Amostra descartada na análise qualitativa:** O termo foi utilizado apenas como expressão sinônima de "neste cenário/ nesta hipótese". Trecho original: "A concessão de assistência judiciária aos sindicatos encontra óbvias restrições no ordenamento jurídico. Neste estado de coisas, a concessão de gratuidade de Justiça aos sindicatos dependeria, na melhor das hipóteses, de demonstração de franca impossibilidade de arcar com a responsabilidade legal, o que não restou configurado nos presentes autos, consoante se infere da fundamentação transcrita. Portanto, não é devido o referido benefício". A respeito do tema, em idêntico sentido, a pesquisa retornou o seguinte processo: A. RRAg-855-45.2018.5.06.0231, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 05/04/2024.	3ª T.	Redator Ministro Mauricio Godinho Delgado	11/10/2024	https:// jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/ rest/documentos/ ebd7c716af3482 acdaa6b836d7 bdaba9	03/12/2025
2	**RR-513-73.2019.5.20.0016 **Amostra também figurou na Tabela 1, associada ao termo "processo estrutural" (nº 12, da Tabela 1).**		Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado	30/08/2024	https:// jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/ rest/documentos/63 ef3214083c055d96f 709654ebebcfe	03/12/2025
3	**RR-376-13.2022.5.09.0010** A respeito do tema, em idêntico sentido, a pesquisa retornou os seguintes processos, do mesmo relator:		Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho	28/06/2024	https:// jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/ rest/documentos/ f0bf61e5a9c71 edc38be919ffc 869f0f	03/12/2025
	A. RRAg-239-20.2022.5.14.0001 (DEJT 10/05/2024);					
	B. RRAg-762-61.2021.5.09.0662 (DEJT 12/04/2024);					

Nº	*Processo*	*Órgão/ TST*	*Relator(a)*	*DEJT*	*Link*	*Acesso*
	C. RRAg-20036-77.2020.5.04.0664 (DEJT 22/09/2023);					
	D. RRAg-806-37.2019.5.09.0020 (DEJT 14/08/2023);					
	E. RR-910-90.2020.5.14.0008 (DEJT 23/06/2023);					
	F. RR-11600-48.2019.5.15.0086 (DEJT 10/03/2023);					
	G. RR-11459-29.2019.5.15.0086 (DEJT 16/12/2022);					
	H. RR-10897-20.2019.5.15.0086 (DEJT 16/12/2022)					
	I. RR-10819-26.2019.5.15.0086 (DEJT 12/12/2022)					
	J. RR-11465-36.2019.5.15.0086 (DEJT 16/12/2022)					
4	**RRAg-1142-17.2015.5.02.0007**		Relª Minª Maria Helena Mallmann	14/06/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209	03/12/2025
5	**Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002 **Amostra também figurou na Tabela 1, associada ao termo "processo estrutural" (nº 13, da Tabela 1).**		Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte	14/06/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01	03/12/2025
6	**AIRR-10751-27.2020.5.03.0005**		Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho	23/02/2024	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d25e5a45f9029cfa6ad7e4f1c21d91e	03/12/2025
7	**RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302**		Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte	19/12/2023	https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d	03/12/2025

Fonte: Elaboração própria.

A análise qualitativa de cada um deles é a seguir delineada, apontando-se, primordialmente: (i) descrição sumária do tema; (ii) direitos fundamentais considerados violados; (iii) estado de coisas inconstitucional eventualmente identificado; (iv) fundamentação normativa – se constitucional e/ou convencional; (v) dispositivo com o respectivo comando – se de caráter estrutural ou não; (vi) técnicas e/ou fundamentos relacionados ao processo estrutural/demanda estrutural/estado de coisas [inconstitucional] identificado.

Em referida análise, os processos foram agrupados conforme semelhança das matérias tratadas nos acórdãos, observando-se o rol de palavras-chave anteriormente listado. Antes do número do processo consta "T1" ou "T2" – a indicar em qual das duas tabelas acima o processo está inserido –, seguido de número que corresponde ao campo "Nº" de ordem também nas tabelas anteriores; as letras e números, que se referem à classe e à numeração processual atribuída ao processo pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho; *link* de acesso à íntegra do voto e, enfim, o ano de publicação do acórdão no DJET.

Exemplo explicativo: T1 (Tabela 1). 20 (processo Nº 20 da tabela 1). RO (Recurso Ordinário, conforme classificação do TST) 1000970-45.2016.5.02.0000 (número do processo atribuído pelo TST) (2021) (ano de publicação do acórdão).

Passemos à análise.

GRUPO 1
TEMA: ELEIÇÃO DE DIRETORIA SINDICAL
T1.20. RO-1000970-45.2016.5.02.0000 (2021)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Recurso ordinário em mandado de segurança contra decisão de magistrado em ação civil pública, cuja discussão era a possibilidade de destituição da diretoria sindical, após a constatação de graves irregularidades, com realização de eleição para nomeação de uma nova diretoria.

No julgado, assumiu-se que a intervenção do Poder Judiciário na hipótese seria essencial para "adotar as medidas necessárias à tutela célere aos direitos fundamentais, em conformidade com as normas constitucionais, legais e estatutárias aplicáveis"[11], em razão das graves irregularidades constatadas na diretoria do Sindicato.

Para tanto, reconheceu-se que o debate acerca da *intervenção em entidade sindical e a realização de eleições para recomposição de corpo diretivo de "uma instituição complexa, como a entidade sindical envolvida"*[12], autorizaria o Poder Judiciário a atuar de forma gerencial e prospectiva, a partir de um "modelo decisório adequado ao restabelecimento da ordem jurídico-democrática da

11 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-1000970-45.2016.5.02.0000, SDI-2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 4 jun. 2021. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b. Acesso em: 1º dez. 2025.

12 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. RO-1000970-45.2016.5.02.0000, SDI-2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* (DEJT), 4 jun. 2021. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b. Acesso em: 1º dez. 2025.

entidade envolvida, *medida essencial para o exercício do direito fundamental de associação por parte dos integrantes da categoria*"[13].

De modo específico, a menção ao "processo estrutural" aconteceu no seguinte contexto:

> No processo estrutural destinado à reordenação da gestão de uma instituição complexa, como a entidade sindical envolvida, ao Poder Judiciário compete adotar as medidas necessárias à tutela célere dos direitos fundamentais, em conformidade com as normas constitucionais, legais e estatutárias aplicáveis.
>
> Nesse contexto, diante dos objetos da ação civil pública matriz e das características do processo eleitoral em andamento, cumpria à d. Autoridade coatora resolver de imediato o incidente que anima a presente impetração, mas em conformidade com as regras editadas de modo soberano pelo coletivo profissional afetado[14].

O modelo decisório mencionado (acórdão do Tribunal Regional) determinou, entre outras, as seguintes medidas: (i) afastamento imediato dos dirigentes do Sindicato, inclusive do quadro de associados; (ii) vedação de acesso à sede do Sindicato; (iii) nomeação de Junta Governativa provisória para intervenção na gestão administrativa e financeira; (iv) estabelecimento de novo processo eleitoral, a ser gerido pela Junta Governativa; (v) substituição dos candidatos à eleição impugnados.

A *fundamentação normativa* a que se aludiu expressamente circunscreveu-se ao cabimento do mandado de segurança (art. 5º, LXIX, da CF, disciplinado na Lei nº 12.016/2009 e art. 5º, II, da Lei nº 12.016/2009), não tendo sido articulada diretamente às violações e/ou ao direito líquido e certo identificados.

No *dispositivo* constou apenas o conhecimento e o não provimento do recurso ordinário, sem qualquer determinação específica.

Portanto, identifica-se que a discussão a respeito de intervenção em entidade sindical e a realização de eleições para recomposição do corpo diretivo do Sindicato foram consideradas tema complexo, oriundo de direito fundamental,

---

13 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. RO-1000970-45.2016.5.02.0000, SDI-2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 4 jun. 2021. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b. Acesso em: 5 dez. 2025.

14 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. RO-1000970-45.2016.5.02.0000, SDI-2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 4 jun. 2021. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b. Acesso em: 5 dez. 2025.

cuja preservação dependeria, então, da adoção de medidas judiciais específicas, relacionadas a um "processo estrutural".

GRUPO 2
TEMA: TUTELA INIBITÓRIA
T1.19. RRAg-100315-38.2017.5.01.0050 (2022)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Descumprimento de contratação de quantitativo de aprendizes ("cota de aprendizagem"). Tutela inibitória para compelir ao cumprimento da norma.

TI.9. RR-650-44.2019.5.10.0821 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Tutela inibitória para capacitação e prevenção de acidentes com agrotóxicos (NR 31/MTE).

T1.3. RRAg-0000600-12.2023.5.12.0016 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Fixação de *astreintes* /tutela inibitória, considerando o descumprimento de normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

No processo RRAg-100315-38.2017.5.01.0050 (2022) fixou-se que a discussão sobre a inserção de adolescentes no mundo do trabalho "a partir do parâmetro internacional do trabalho decente"[15] seria um *problema processual de natureza complexa*, que demandaria, assim, provimentos jurisdicionais capazes de avançar para a "mudança de uma estrutura", por meio de "*remédios específicos como a tutela inibitória*"[16]. Ainda no mesmo sentido, delimitou-se que:

> Decisões que fortalecem e compelem *por meio da tutela inibitória ao cumprimento de cotas de contratação de aprendizes são comandos que estruturam modificações sociais de ampla repercussão*, por aliarem acesso à educação e formação profissional, capacitação de mão de obra para o crescimento econômico e combate a chagas tais como o trabalho infantil e o trabalho escravo[17].

15 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 3 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee. Acesso em: 5 dez. 2025.

16 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 3 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee. Acesso em: 5 dez. 2025.

17 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 3 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee. Acesso em: 5 dez. 2025.

A *fundamentação normativa aludida* se relacionou à violação do art. 7º, inciso XXXIII, art. 429 da CLT c/c a OJ nº 54, da SDI-1 e art. 412 do CC.

No *dispositivo* do recurso, no que se refere às *astreintes*, consignou-se apenas o conhecimento do recurso de revista e, no mérito, o seu provimento para "extirpar do acórdão guerreado a limitação das *astreintes* a R$ 50 mil a cada 12 meses, devendo incidir até o efetivo cumprimento da obrigação a que se refere, mantendo-se no mais incólume aquela decisão nesse tema"[18].

No que concerne aos processos RR-650-44.2019.5.10.0821 (2025) e RRAg-0000600-12.2023.5.12.0016 (2025), identificou-se que as respectivas empresas reclamadas tinham descumprido normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

No primeiro caso (RR-650-44.2019.5.10.0821 (2025)), houve a constatação de que os trabalhadores foram inadequadamente expostos a agrotóxicos e não recebiam água potável – o que conduziu ao recebimento de 9 (nove) autos de infração e, posteriormente, ao ajuizamento do processo ora analisado, em sede de ação civil pública. No segundo caso (RRAg-0000600-12.2023.5.12.0016 (2025)), as normas descumpridas estavam previstas na NR-12 (requisitos de segurança para o uso de máquinas e equipamentos em todas as fases, desde o projeto até a desativação).

Em referidos casos, *a menção ao processo estrutural e a fundamentação normativa foram relacionadas à obrigação do Poder Judiciário de proferir decisões que induzam à mudança de comportamento em demandas estruturais*, mediante, entre outros, pronunciamento que contenha mensagens estruturais/*nudges*. Nesse sentido, veja-se passagem extraída do processo RR-650-44.2019.5.10.0821 (2025), que também consta no outro processo analisado, com fundamentação semelhante:

> 6. Não fosse isso, inexistem dúvidas de que a proteção ao meio ambiente, aqui incluído o do trabalho (art. 200, VIII), insere-se no contexto de demandas estruturais, assim compreendidas como aquelas que envolvem um grave estado de desconformidade cuja solução exige uma mudança de índole profunda (Zaneti Jr., Hermes; Didier Jr., Fredie, 2019). Nesse sentido, a criação de uma cultura de promoção à saúde e à segurança do trabalho é também dever do Judiciário, que deve estar em consonância com as autênticas transformações sociais, em especial àquelas que possuam tipicidade própria dos litígios estruturais. Sob outra vertente, independente-

18 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 3 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee. Acesso em: 5 dez. 2025.

> mente de se entender litígios ambientais como dotados de estruturalidade, é dever do Judiciário e da jurisprudência apontar nas mesmas direções do constituinte de 1988, assentando mensagens estruturais de respeito aos valores sociais do trabalho e do respeito à dignidade humana.
>
> 7. A ideia por trás das mensagens estruturais está fundada na arquitetura de escolhas, a partir da qual são oferecidos incentivos ou comandos que conduzam à mudança de comportamento empresarial – *nudges* – (Thaler; Sunstein, 2019), que deve se curvar à disciplina constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho. A partir disso, a jurisprudência constitucional-trabalhista deve estar robustecida com decisões que direcionem "mudanças de culturas, comportamentos, pensamentos, etc., de modo que, em longo prazo, possa se ter um ganho significativo em algum objetivo específico" (Benevides; Almeida; Maranhão, 2020). Aqui, o objetivo específico não pode ser outro senão a máxima higidez do meio ambiente de trabalho. Dessa forma, comandos judiciais dessa natureza devem funcionar como *nudges*, ao reafirmarem mensagens estruturais, quanto à inafastabilidade da proteção ao meio ambiente do trabalho, e cujo teor deve ser observado pelas demais instâncias trabalhistas e agentes sociais, tendo em vista a integridade do sistema judicial brasileiro, orientado pela sistemática de uniformização de jurisprudência no âmbito dos tribunais superiores (arts. 926 a 928 do CPC)[19].

A partir disso, constata-se que no primeiro processo (RRAg-100315-38.2017.5.01.0050 (2022)), considerou-se que *a tutela inibitória seria instrumento de modificação de estruturas maculadas com problemas complexos*, auxiliando na efetivação de políticas públicas dedicadas a combater práticas que violam os direitos fundamentais e humanos, como no caso do trabalho infantil e escravo.

Quanto ao segundo processo (RR-650-44.2019.5.10.0821 (2025)), igualmente versando sobre o alcance da tutela inibitória, houve apropriação das ideias do processo estrutural, mas para *avançar para a relevância dos nudges estruturais relacionados a processos dessa natureza, assentando-se a obrigação também do Judiciário de estabelecer decisões que, em casos de grave estado de conformidade, auxiliem na promoção de uma cultura que reforce a proteção dos direitos fundamentais* – no caso analisado, aqueles relativos à higiene, saúde e segurança do trabalho.

---

19 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-650-44.2019.5.10.0821, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ac3b34942d9f94d204705ddde2846b1c. Acesso em: 8 dez. 2025.

GRUPO 3
TEMA: LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO
T1. 18. RRAg-597-15.2020.5.06.0021 (2023)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ACP em caso em que houve trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra – ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio, com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada.

No julgado, sinalizou-se que a lógica do processo estrutural se aplicaria também *aos litígios de natureza privada*, como no caso ali examinado, que envolvia duas trabalhadoras domésticas, cujo filho de uma delas foi deixado à própria sorte pela empregadora da mãe e tragicamente caiu do 6º andar de um dos prédios mais luxuosos de Recife.

O caso ganhou ampla divulgação na mídia nacional, por se tratar de uma das repercussões jurídicas, em âmbito trabalhista, do caso da "Tragédia do menino Miguel"[20].

Após apresentar a doutrina de Matheus Souza Galdino a respeito de litígios estruturais de natureza privada, fixou-se que o caso concreto deveria ser examinado a partir de uma nova ótica, qual seja, a ideia de que a "origem comum" da tutela coletiva inerente ao caso – que conferiria legitimidade à atuação do Ministério Público do Trabalho – derivaria da constatação de que "as condutas antijurídicas praticadas [...] atingem toda a sociedade porque *mobilizam a engrenagem do racismo estrutural e institucional* no que concerne à sistêmica negação de direitos trabalhistas das mulheres pertencentes à categoria doméstica"[21].

---

20 Nesse sentido, confira-se, entre outros: 1. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ex-prefeito de Tamandaré (PE) e esposa do caso do menino Miguel são condenados por danos morais coletivos. *Portal do Tribunal Superior do Trabalho*, s.d. Disponível em: http://tst.jus.br/en/-/ex-prefeito-de-tamandar%C3%A9-pe-e-esposa-do-caso-do-menino-miguel-s%C3%A3o-condenados-por-danos-morais-coletivos. Acesso em: 9 dez. 2025. 2. GOMES, Ana Carolina. Caso Miguel: Justiça do Trabalho condena patrões a pagarem R$ 2 milhões à família. *G1 Pernambuco*, 28 set. 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2023/09/28/caso-miguel-justica-do-trabalho-condena-patroes-a-pagarem-r-2-milhoes-a-familia.ghtml. Acesso em: 9 dez. 2025. 3 CASO Miguel: TST condena Sérgio e Sari a pagar R$ 386 mil por danos morais. *Correio Braziliense*, Brasília, jul. 2023. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2023/07/5106483-caso-miguel-tst-condena-sergio-e-sari-a-pagar-rs-386-mil-por-danos-morais.html. Acesso em: 9 dez. 2025.

21 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 jun. 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=373984&dtaPublicacaoStr=16/09/2025%2007:00:00&nia=10553095. Acesso em: 5 dez. 2025.

Assim, justificou-se que *a teoria do processo estrutural seria fundamento teórico relevante para a solução do caso*, haja vista que "a intenção dominante (talvez até exclusiva) dos processos estruturais é obter a reorganização [...] no intuito de fazer com que *os valores fundamentais* sejam mais adequadamente protegidos ou usufruídos"[22].

A *fundamentação jurídica* que deu suporte às conclusões do acórdão foi consubstanciada na violação aos direitos fundamentais e aos direitos humanos protegidos nos arts. 1º e 3º, *caput*, da Lei nº 9.029/1995; artigo 1º, item 2, da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto nº 10.932/2022); artigo 1, itens 1 e 2, da Convenção nº 111 da OIT; arts. 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, da Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); Lei Complementar nº 150/2015; arts. 155, I, e 157, I e II, da CLT, à luz das disposições constitucionais sobre a matéria e da Convenção nº 155 da OIT, art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; artigo 12 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; arts. 2º e 3º da Convenção nº 190 da OIT; Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em especial os arts. 4º, 5º, 6º e 70.

Ao final, fundamentando-se no "caráter estrutural da presente decisão", determinou-se que o acórdão fosse encaminhado ao Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, ao Ministério Público do Estado de Pernambuco e ao Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis.

O *dispositivo* ficou assim redigido:

> ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – conhecer do agravo de instrumento interposto pelos reclamados e, no mérito, negar-lhe provimento e II – não conhecer do recurso de revista dos reclamados. Oficiem-se o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, o Ministério Público do Estado de Pernambuco e o Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis.

A partir disso, verifica-se que o potencial de promoção de reorganização de estruturas para proteção de direitos fundamentais – inerente aos processos estruturais – foi utilizado como fundamento para demonstrar o alcance da tutela coletiva e, por conseguinte, da legitimidade do MPT para atuar no caso analisado.

---

22 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 jun. 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=373984&dtaPublicacaoStr=16/09/2025%2007:00:00&nia=10553095. Acesso em: 5 dez. 2025.

GRUPO 4
TEMA: COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL
T1.17. RR-188-76.2019.5.06.0311 (2023)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": competência material da Justiça do Trabalho para examinar execução de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que contém obrigações de fazer de natureza preventiva, direcionadas a garantir que os organismos e estruturas governamentais sejam sistematizados, mediante definição de programas, projetos, atividades, tarefas e atribuições funcionais, de maneira a impedir o surgimento e/ou o agravamento do trabalho infantil como problema social.

T1.12. RR-513-73.2019.5.20.0016 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Competência material da Justiça do Trabalho para execução de TAC, em que se acordou a reestruturação de organismos e estruturas do município reclamado para combater o trabalho infantil.

T1.11. RO-63900-05.2011.5.16.0000 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Competência material da Justiça do Trabalho para julgar ação cautelar ajuizada com o objetivo de suspender a execução de acordo homologado (em sentença – no bojo de ação civil pública), em que o ente público comprometeu-se a realizar concurso público e a substituir todos os contratos celebrados ao arrepio do art. 37, II, da Constituição da República pelos candidatos aprovados no certame.

No processo RR-188-76.2019.5.06.0311 (2023), o respectivo Colegiado julgador registrou que as obrigações de fazer pactuadas diretamente em Termo de Ajustamento de Conduta com o MPT foram de natureza preventiva. Entre as medidas fixadas, constou a sistematização dos organismos e estruturas governamentais, mediante definição de programas, projetos, atividades, tarefas e atribuições funcionais para impedir o surgimento e/ou o agravamento do trabalho infantil como problema social.

A partir disso, delimitou-se no julgado que a natureza das obrigações "diversa da tradicional (ao invés de reparatórias, são preventivas, tipicamente inibitórias)"[23] não seria suficiente para deslocar a competência da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum.

23 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-188-76.2019.5.06.0311, 6ª Turma, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 25 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/573902232d87da7f67854eb550da5753. Acesso em: 5 dez. 2025.

Sob outra perspectiva, em direta interação com uma das premissas basilares do processo estrutural – participação ativa dos sujeitos envolvidos no litígio –, destacou-se que foi a própria empresa violadora do direito ao "não trabalho" das crianças e adolescentes que definiu as obrigações que poderia cumprir para combater o trabalho infantil. Assim, colocou-se em evidência que a parte não foi compelida "por sentença judicial proferida em processo de conhecimento a tomar medidas que, em algum grau, pudessem ser excessivamente onerosas"[24].

A *fundamentação jurídica* para manutenção da competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso foi alicerçada no disposto nos arts. 114, I, e 125, § 1º, da CF c/c o art. 497 do CPC e a Recomendação nº 190 da OIT (Recomendação sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil).

Além do mais, no *dispositivo* do julgado, além de se reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para julgar o feito, determinando o retorno dos autos à origem para processar e julgar a ação executiva como entender de direito, fixou-se que deveria ser observado, "no que couber, a tese vinculante do STF no RE 684.612, Min. Roberto Barroso (Tema: 698)".

Relativamente ao processo RR-513-73.2019.5.20.0016 (2024), em que a discussão também era sobre a competência material da Justiça do Trabalho para execução de TAC sobre medidas para erradicação do trabalho infantil, a primeira parte do acórdão é dedicada a definir o que é o processo estrutural. A fundamentação está atrelada à perspectiva do Tribunal acerca da existência de um "estado de coisas inconstitucional" em matéria de trabalho infantil no Brasil, nos seguintes termos:

> O *processo estrutural*, que também pode ser apresentado como litígio estrutural ou estruturante, é um instituto concebido como o processo no qual tramita ação que envolve conflitos multipolares de elevada complexidade em matéria de fato relacionada a estruturas de pessoas e órgãos públicos ou privados, em especial as relacionadas a políticas públicas e conjuntos de ações do Estado. A causa de pedir, no processo estrutural, é a existência de um estado de coisas inconstitucional, que é um quadro de violação generalizada e sistêmica de direitos fundamentais, provocado pela inércia ou incapacidade reiterada e persistente das autoridades públicas em modificar determinadas conjunturas, de modo que apenas transformações estruturais da atuação do Poder Público bem como a atuação

24 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-188-76.2019.5.06.0311, 6ª Turma, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 25 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/573902232d87da7f67854eb550da5753. Acesso em: 5 dez. 2025.

> de uma pluralidade de autoridades podem modificar a situação inconstitucional (ADPF 347, STF). Em regime de Repercussão Geral (Tema nº 698), o STF afirmou que "a intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, *não viola o princípio da separação dos poderes*"[25].

Assim como no caso anterior, destacou-se que era a própria natureza das obrigações necessárias à erradicação do trabalho infantil que demandaria a prolação de uma decisão estrutural. Ainda, especificou-se que a efetividade da medida dependeria de que o Município alterasse "o estado atual de seus complexos funcionais (órgãos e suas atribuições) e tom[e] medidas que viabilizem os efetivos resultados práticos decorrentes dessa alteração"[26]. *Assinalou-se, igualmente, que esses resultados práticos dependeriam tanto da "alteração dos complexos funcionais", quanto da "adequada e suficiente dotação orçamentária*"[27].

Em ambas as amostras analisadas as conclusões estão apoiadas em *fundamentação jurídica* a respeito de princípios e convenções internacionais sobre o tema, destacando-se que a efetiva abolição do trabalho infantil é princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho, centralizado nas Convenções ns. 138 e 182, complementada pela Recomendação nº 190 da OIT. Ainda, foram citados a Convenção da ONU sobre Direitos da Criança, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, além dos arts. 114, I, e 125, § 1º, da Constituição Federal.

A menção a estas convenções teve por objetivo, entre outros, fortalecer o argumento de que "a abordagem do tema por órgãos de competência especializada é indispensável à completa e adequada análise dos conflitos a ela associados"[28].

---

25 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe. Acesso em: 5 dez. 2025.

26 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe. Acesso em: 5 dez. 2025.

27 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe. Acesso em: 5 dez. 2025.

28 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe. Acesso em: 5 dez. 2025.

No *dispositivo* do segundo processo (RR-513-73.2019.5.20.0016 (2024)), constou o provimento ao recurso de revista com a declaração da competência da Justiça do Trabalho para julgar o feito, determinando-se o retorno dos autos à origem para processar e julgar a ação executiva como entender de direito.

Quanto ao RO-63900-05.2011.5.16.0000 (2024), em síntese, discutia-se se a Justiça do Trabalho possuiria competência para prosseguir na execução do cronograma de homologação do concurso público realizado para substituir trabalhadores contratados sem concurso por aqueles aprovados, nomeados e empossados no referido certamente.

Registrou-se que, na hipótese, haveria reiterado descumprimento pelo ente municipal do conteúdo de acordo homologado em sentença, em que o próprio órgão "livremente pactuou cronograma para realização de concurso público [...] em nova audiência, as partes repactuaram para conceder mais prazo ao Município e isentá-lo das cominações decorrentes do atraso"[29]. Contudo, esclareceu-se que não houve cumprimento do avençado, ensejando o ajuizamento da ação cautelar analisada.

A partir disso, o Colegiado compreendeu se tratar de uma situação complexa, que possuiria caráter multipolar, demandando, assim, "*uma apreciação da questão da competência sob um novo enfoque*", por considerar que "o estabelecimento de uma política pública que garanta a efetividade da regra do concurso público há que contar com a participação de todos os núcleos de interesse envolvidos"[30].

No acórdão, assinalou-se que a demanda possuiria natureza nitidamente estrutural, haja vista que o objetivo seria "conferir efetividade ao direito fundamental de acesso a cargos, empregos e funções públicas, consagrado no artigo 23.1.c da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e no art. 37, II, da Constituição da República"[31].

Ainda, fixou-se que a situação fática, em especial o fato de o Município reclamado ter realizado apenas dois concursos públicos no interregno de 2001 a 2011 – o primeiro em 2001, que foi anulado administrativamente após

29 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

30 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

31 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

inquérito do Ministério Público e o segundo objeto da ação cautelar analisada em referido processo – revelaria situação "flagrantemente danosa à moralidade administrativa e a toda sociedade"[32], razão pela qual compreendeu-se que:

> Tal contexto se amolda ao caráter multipolar e complexo do litígio estrutural, demandando, assim, uma apreciação da questão da competência sob um novo enfoque, até mesmo porque o estabelecimento de uma política pública que garanta a efetividade da regra do concurso público há que contar com a participação de todos os núcleos de interesse envolvidos (Arenhart, 2019, p. 894/895). [...] Trata-se, pois, de longa, duradoura e indesejável situação de lesão à moralidade pública, aos beneficiários e destinatários dos serviços públicos e aos cidadãos que almejam concorrer, em condições gerais de igualdade, aos cargos, empregos e funções públicas municipais[33].

A fundamentação legal concernente à constatação da violação à moralidade administrativa teve por escopo os artigos 23.1.c da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e 37, II, da Constituição Federal.

No *dispositivo* do julgado não foram estipuladas obrigações específicas, tendo sido o recurso ordinário conhecido e provido, fixando-se a competência da Justiça do Trabalho para, especificamente, "prosseguir na execução do cronograma de homologação do certame realizado e de substituição dos contratados sem concurso público por candidatos aprovados, nomeados e empossados"[34]. Ainda, julgou-se improcedente a ação cautelar, revogando a decisão provisória do Tribunal Regional quanto à suspensão da execução.

Da análise dos processos acima, extrai-se que o reconhecimento de que também a Justiça do Trabalho pode adotar técnicas de processos estruturais, desde que se identifique que a causa de pedir é trabalhista. Na mesma seara, delimitou-se que a preservação da competência da Justiça do Trabalho para a análise da matéria é igualmente essencial para o eficiente julgamento dos

---

32 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

33 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

34 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

conflitos sobre trabalho infantil, haja vista a especialidade da justiça laboral para julgar questões dessa natureza.

Dessa forma, neste julgado, sedimentou-se de forma sistemática a *autonomia* do processo estrutural laboral, ao reiterar, a partir de debate sobre competência material, a vocação da área trabalhista também para aplicar medidas que se direcionem a revolver estados de coisa inconstitucional, desde a sua raiz – como na hipótese, em que se discutia a execução de medidas para erradicação do trabalho infantil –, por meio de comandos judiciais construídos mediante consenso entre as partes.

Outro destaque importante está na consideração sobre a importância da dotação orçamentária para que as medidas estipuladas fossem cumpridas. *No entanto, não houve qualquer discussão específica a respeito da fonte pagadora dessas despesas – o que, no campo prático, pode conduzir à ineficiência da medida*.

Por sua vez, extrai-se do processo RO-63900-05.2011.5.16.0000 (2024) que o princípio da moralidade administrativa foi considerado como violado, ensejando a adoção de técnicas específicas para a retomada de seu *status* de inviolável. Trata-se, aqui, como se vê, de direito alçado como fundamental, mas que, embora essencial ao regime democrático, não está diretamente vinculado a violações à dignidade humana – como costuma ocorrer nos processos estruturais até aqui analisados e naqueles examinados pela Suprema Corte (ex.: ADPFs 347, 635, 973, 709 e 742).

É interessante considerar que o objeto do litígio consistia, por si só, na execução de cronograma de homologação de concurso anteriormente realizado. Ou seja, as técnicas de processo estrutural foram utilizadas como mecanismo "definitivo" para solucionar o litígio, que, na via pré-judicial, já buscava se valer de medidas norteadas pelo diálogo e consenso mútuo.

Ainda, foram referendadas algumas técnicas específicas do processo estrutural, tal como a consensualidade e a participação do ente violador no estabelecimento de um plano de trabalho a ser cumprido em uma fase pré-judicial, mas diante do descumprimento das medidas, a intervenção judicial se tornou necessária para alcançar a efetividade da tutela à moralidade administrativa.

GRUPO 4.1
TEMA: OBRIGAÇÕES DE FAZER – ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL
T2. RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302 (2023)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Ação civil pública. Obrigações de fazer concernentes à erradicação do trabalho

infantil, especialmente a de determinar que o Município reclamado destine orçamento para implementar ações de combate ao trabalho infantil.

No caso em análise, após a apresentação de fundamentos relacionados à teoria da proteção integral das crianças e adolescentes, bem como discorrer a respeito do direito ao não trabalho, o Colegiado consignou que referidos direitos sociais e outros a eles inerentes "dependem muitas vezes da implementação de medidas para sua efetivação [...] não podendo ser objeto de retrocesso social pela sua não implementação. É o chamado efeito *cliquet*"[35].

Ademais, constou no julgamento a compreensão de que a ação não versaria apenas sobre a determinação de políticas públicas em prol da concretização de direitos fundamentais, mas sim de um *problema estrutural* relacionado à pobreza e à extrema desigualdade, que se tornaram elementos cruciais para a naturalização do trabalho infantil. Veja-se trecho do acórdão a esse respeito:

> o Brasil experimenta um *problema estrutural*, uma fissura em seu tecido social decorrente da pobreza e da extrema desigualdade, que refletem e naturalizam o trabalho infantil como se fosse algo bom, necessário à formação profissional e do caráter dos jovens, quando, em verdade, representa um *estado de inconstitucionalidade flagrante*, ou, nos dizeres do Supremo Tribunal Federal, um estado de coisas inconstitucionais, que avilta nossa sociedade[36].

Em perspectiva não explorada em outros casos, o Colegiado delimitou que a Suprema Corte no Tema 698/STF[37] já tinha analisado a possibilidade de controle judicial das políticas públicas, concluindo pela inexistência de ofensa à Separação de Poderes em casos dessa natureza. Sob outra ótica, mencionou-se que o processo analisado não tinha relação direta com os contornos da discussão traçados naquele tema do STF. Para tanto, a conclusão lançada no acórdão teve subsídio nos fundamentos destacados a seguir:

> Não se desconhece a recente tese de Repercussão Geral firmada pelo STF no RE 684.612 (DJE 07/08/2023), por ocasião do julgamento do Tema 698. *No entanto, o caso*

35 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

36 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* (DEJT), 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

37 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 684.612, Relator: Ricardo Lewandowski; Relator p/ acórdão: Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 3 jul. 2023. Repercussão Geral – Mérito. *Diário da Justiça Eletrônico*, 4 ago. 2023, publicação em 7 ago. 2023.

> *dos autos não trata* apenas *da determinação de políticas públicas em prol da concretização de direitos fundamentais, mas sim da constatação e declaração de que o Brasil experimenta um problema estrutural*, uma fissura em seu tecido social decorrente da pobreza e da extrema desigualdade, que refletem e naturalizam o trabalho infantil como se fosse algo bom, necessário à formação profissional e do caráter dos jovens, *quando em verdade, representa um estado de inconstitucionalidade flagrante, ou, nos dizeres do Supremo Tribunal Federal, um estado de coisas inconstitucionais, que avilta nossa sociedade*[38].

Além disso, concluiu-se que a "atuação do Poder Judiciário para determinar a implementação de políticas públicas afetas aos entes federados, quando omissos, não implica ofensa ao princípio da separação dos poderes"[39].

O *dispositivo* do julgado ficou assim redigido:

> ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conhecer do recurso de revista por violação do art. 227 da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para:
>
> a) reconhecer o estado de desconformidade do Município de Guarujá, estrutural e institucionalizado, em relação ao trabalho infantil em suas praias;
>
> b) determinar, na forma dos arts. 139, IV, e 497 do CPC c/c o art. 3º da Lei nº 7.347/85, como medidas mandamentais, que o Município de Guarujá:
>
> b.1) realize dotação inicial de 1,5% do seu orçamento na LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) para o próximo exercício financeiro e, progressivamente, 2,5% de dotação orçamentária no exercício seguinte, para que no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, após a primeira dotação, implemente políticas públicas específicas, com o intuito de impedir o trabalho infantil na sua orla marítima;
>
> b.2) identifique, no prazo de 90 dias, as crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, bem como os locais de maior incidência desse tipo de trabalho;

---

38 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

39 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

b.3) realize, no prazo de 90 dias, campanhas periódicas de conscientização da população em geral para combate e desestímulo ao trabalho infantil;

b.4) priorize, no prazo de 180 dias, a educação e a formação profissional dessas crianças e adolescentes, mediante o oferecimento de cursos profissionalizantes;

b.5) crie uma política contínua de fiscalização e identificação dessas crianças e adolescentes com encaminhamento e acompanhamento a serem definidos no plano de trabalho, que deverá ser definido pelo Município em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e participação do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e apoio do Ministério Público Estadual, apresentado ao juízo *a quo* no prazo de 120 dias, e que inclua dentre seus objetivos: matrícula escolar dos infantes, oferecimento de cursos de qualificação profissional aos adolescentes, aos pais e responsáveis para fins de reinserção destes últimos no mercado de trabalho, acompanhamento e cadastro das famílias em programas governamentais de assistência social, quando preenchidos os requisitos, dentre outras medidas que forem necessárias.

As condutas deverão ser comprovadas, nos prazos alusivos, perante o juízo de 1ª instância, sob pena de multa diária de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), reversíveis ao Fundo da Criança e do Adolescente Municipal.

c) condenar o Município ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais coletivos, ora arbitrados em R$ 300.000,00 (trezentos mil reais), acrescidos de juros e correção monetária, na forma da lei, a ser revertido ao Fundo da Criança e do Adolescente Municipal (FIA).

Custas no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), fixadas sobre R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), importe atribuído à condenação, a cargo do Município, das quais fica isento (art. 790-A da CLT)[40].

A partir disso, observa-se a compreensão do Colegiado de que os problemas concernentes à erradicação do trabalho infantil estariam alicerçados em bases mais complexas do que aquelas relativas à determinação de políticas públicas para concretização de direitos fundamentais. *Isto é, para solucionar*

40 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

a questão seria necessário ir além das políticas públicas, sem que, contudo, esse aspecto adicional fosse diretamente apontado.

Ademais, observa-se que o dispositivo possui a determinação de medidas muito específicas, demonstrando que o Colegiado, na hipótese, colocou-se em um papel de verdadeira colaboração para solução do litígio, buscando a mais ampla efetividade da medida, como orienta a doutrina sobre processos estruturais[41].

GRUPO 5
TEMA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL E/OU COLETIVO
T1. 16. RR-1406-93.2019.5.17.0001 (2023)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Valor fixado a título de dano moral individual para trabalhador que foi vítima de assédio moral em empresa com reiteradas condenações no tema.

T1. 15. Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006 (2023)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Direito à indenização por dano moral coletivo decorrente da constatação de descumprimento de normas de jornada, higiene, saúde e segurança no ambiente de trabalho.

T1. 14. Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Direito à indenização por dano moral individual decorrente de assédio eleitoral supostamente praticado pela empresa reclamada.

T1. 11. RR-AIRR-690-41.2018.5.09.0125 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Direito à indenização por dano moral coletivo decorrente da constatação de descumprimento de normas de jornada, higiene, saúde e segurança no ambiente de trabalho.

T1. 5. AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Valor fixado a título de dano moral coletivo diante do descumprimento da obrigação de contratação de aprendizes (cota de aprendizagem).

41 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 43.

T1. 4. RR-0000787-87.2023.5.23.0121 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Valor fixado a título de dano moral individual em situação de trabalho escravo contemporâneo.

T1. 1. AIRR-1000226-23.2021.5.02.0502 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Direito à indenização por dano moral individual decorrente de acidente de trabalho que ocasionou tetraplegia.

T2. AIRR-10751-27.2020.5.03.0005 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Dano moral coletivo decorrente do atraso reiterado de pagamento de salários.

No processo RR-1406-93.2019.5.17.0001 (2023), o TST ratificou a compreensão do Tribunal de origem no sentido de que as ações praticadas pelo preposto da empresa reclamada deveriam ser consideradas como *assédio moral*. Ainda, constatou-se que a conduta da empresa era reiterada com base em outras condenações semelhantes realizadas pelo próprio TST, o que demandaria "posicionamento enérgico do Judiciário, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial"[42].

A partir disso, considerou-se que a conduta empresarial seria estrutural, o que tornaria necessária, igualmente, "decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso – Tema: 698"[43].

Igualmente, destacou-se que o ilícito envolveria *a violação de direitos fundamentais*, inclusive trabalhistas, ponderando que "A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT" e que "por força dos arts. 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos

42 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 18 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/10b4bc781fe2fc56b56ca51a026875d2. Acesso em: 5 dez. 2025.

43 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 18 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/10b4bc781fe2fc56b56ca51a026875d2. Acesso em: 5 dez. 2025.

trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual, o que não se verifica no caso dos autos"[44].

Além do mais, identificou-se que a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral para o trabalhador deveria considerar "tanto o abalo sofrido, como servir de *medida estrutural* para coibir novas condutas abusivas organizacionais".

O *dispositivo* do julgado limitou-se a restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Relativamente aos processos Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006 (2023) e RR-AIRR-690-41.2018.5.09.0125 (2025), considerou-se que os ilícitos observados *(infrações de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, inclusive daquelas que dizem respeito aos limites de jornada de trabalho)* afetariam toda a coletividade de trabalhadores, o que justificaria a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Além disso, consignou-se no Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006 (2023) que tais ilícitos revelariam "a falha da agravante em providenciar um *meio ambiente seguro e sadio, direito fundamental dos trabalhadores – consoante às disposições dos arts. 7º, XXII, 200, VIII, 225 da Constituição Federal e da Convenção nº 155 da OIT*". Nesse contexto, compreendeu-se que a decisão condenatória em indenização por dano moral coletivo decorrente dos ilícitos mencionados (violação às regras de saúde e segurança no trabalho) teria "*natureza estrutural, já que conduz a um movimento de mudança de postura de empregadores e empregados em direção a uma tutela intergeracional do tema*"[45].

O *dispositivo* do Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006 (2023) limitou-se a conhecer do agravo e negar-lhe provimento. Já no processo RR-AIRR-690-41.2018.5.09.0125 (2025), o resultado foi o conhecimento e provimento do recurso de revista para "condenar as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R$ 200.000,00 (duzentos mil reais)".

Relativamente ao processo Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046 (2024), identificou-se que o trabalhador-reclamante havia sido vítima de *assédio eleitoral*. O Colegiado identificou que esse tipo de assédio se trataria, entre outras,

---

44 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 18 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/10b4bc781fe2fc56b56ca51a026875d2. Acesso em: 5 dez. 2025.

45 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 29 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/967b9c7d701861b478d19d91845be563. Acesso em: 5 dez. 2025.

de "grave afronta à *psique* do trabalhador e gera fissuras diretas à própria democracia, na medida em que impede que a expressão popular seja verdadeiramente analisada no sistema eleitoral constitucionalmente instituído no país". Pontuou-se, igualmente, *que o assédio eleitoral viola direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme direitos assegurados nas Convenções ns. 111, 155, 187 e 190 da OIT*[46].

Da conclusão e do *dispositivo* do julgado extrai-se que o agravo regimental fora desprovido. Ainda, constou a seguinte determinação denominada pelo Colegiado de "*ação estrutural*":

> [...] tendo em vista os fatos registrados no acórdão regional, em especial a circunstância de que outros trabalhadores foram submetidos a situações de possível assédio eleitoral; a necessidade de atuação conjunta e coordenada das esferas do Judiciário no combate e à prevenção ao ilícito (ação estrutural), DETERMINA-SE (i) a Secretaria desta Egrégia 3ª Turma que proceda aos registros deste processo com indicação de existência de discussão sobre "assédio eleitoral", conforme a Resolução CSJT nº 355/2023, com a alteração promovida pela Resolução CSJT nº 376, de 23.02.2024; (ii) a remessa do r. acórdão, para ciência e providências cabíveis, à (a) Procuradoria Geral do Trabalho; (b) Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região; (c) ao Ministério Público do Estado de Santa Catarina[47].

No que se refere ao caso tratado nos processos AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606 (2025) (*quantum* fixado a título de dano moral coletivo em caso de descumprimento de cota de aprendizagem), RR-0000787-87.2023.5.23.0121 (2025) (*quantum* fixado a título de dano moral individual em situação de trabalho escravo contemporâneo) e AIRR-1000226-23.2021.5.02.0502 (2025) (indenização por dano moral individual decorrente de acidente de trabalho, que gerou tetraplegia), a articulação às questões atinentes ao *processo estrutural foram apresentadas a partir da ideia de nudges estruturais*, considerando-se, quanto ao primeiro dos processos (AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606 (2025)), que:

> na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: *tendo em vista o escopo que alicerça o direito à profissionalização dos jovens e adolescentes não há dúvidas*

46 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 11 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8f268d5dc82fb8d65bde5ca21e821cc2. Acesso em: 5 dez. 2025.

47 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 11 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8f268d5dc82fb8d65bde5ca21e821cc2. Acesso em: 5 dez. 2025.

> *sobre o caráter indisponível e obrigatório da observância da cota legal de aprendizagem e dos demais aspectos a ela conectados*. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral, especialmente na acepção de sua função pedagógica[48].

E, quanto ao segundo, com fundamentação semelhante:

> na hipótese, a mensagem estrutural é complexa, mas objetiva: o direito ao trabalho livre de condições degradantes não deve ser exceção. *O mais valioso bem jurídico tutelado pela hermenêutica contida nessas normas é a dignidade física e psíquica da parte trabalhadora, o que não comporta tergiversação*. Do contrário, deverão ser aplicadas medidas que induzam à observância das regras atinentes à matéria, como é o caso da indenização por dano moral extrapatrimonial, especialmente na acepção de sua função pedagógica[49].

No processo AIRR-10751-27.2020.5.03.0005 (2024), a discussão circunscreveu-se a delimitar se o atraso reiterado no pagamento de salários de vários empregados poderia gerar a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Em referido acórdão, compreendeu-se que o não recebimento de salários tem o potencial de retirar do trabalhador "as condições materiais e existenciais mínimas à fruição do bem-estar"[50]. Da mesma forma, pontuou-se que o prejuízo seria extensível à impossibilidade de "atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família relacionadas *à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (art. 7º, IV, da Constituição Federal)*"[51].

---

48 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 8 abr. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/facdfe83ae0d7fda5f4ede17cf6f559d. Acesso em: 8 dez. 2025. (Grifos acrescidos)

49 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-0000787-87.2023.5.23.0121, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 23 set. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f6022c03ff52f63ed0aaa26b9674b964. Acesso em: 8 dez. 2025. (Grifos acrescidos)

50 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR-10751-27.2020.5.03.0005, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 23 fev. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d25e5a45f9029cfa6ad7e4f1c21d91e. Acesso em: 9 dez. 2025.

51 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR-10751-27.2020.5.03.0005, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 23 fev. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d25e5a45f9029cfa6ad7e4f1c21d91e. Acesso em: 9 dez. 2025.

A partir dessa perspectiva, mencionou-se que a junção desses aspectos conduziria a um "*irregular estado de coisas*", cujo resultado seria a violação do princípio fundamental da dignidade humana.

Além disso, inseriu-se o ato ilícito patronal em um contexto ainda mais amplo de violação de direitos fundamentais, ao compreender que a ausência de penalização das empresas que perpetuam violações trabalhistas dessa natureza, geraria vantagem financeira injusta sobre empresas concorrentes no mercado que, por sua vez, cumprem as disposições legais (*dumping social*).

No *dispositivo* do julgado, quanto ao tema, constou apenas o desprovimento do agravo de instrumento.

Assim, identifica-se que as hipóteses trataram de condenações em indenizações por dano moral. Nas situações analisadas, a intervenção do Judiciário Trabalhista referendou (i) o reconhecimento da existência de grave problema de violação de direitos na empresa (assédio moral organizacional, assédio eleitoral, descumprimento de diversas normas de higiene, saúde e segurança, atraso reiterado no pagamento de salários de diversos trabalhadores); (ii) considerou que a imposição de indenização por dano moral ao trabalhador poderia servir como "medida estrutural" para evitar a repetição dos danos (primeiro caso) ou induzir um movimento de mudança de postura de empregadores e empregados (segundo caso), passando mensagem à sociedade (*nudges*) sobre a importância do tema e do respeito aos direitos fundamentais envolvidos.

A aplicação de indenização por dano moral individual ou coletivo enquanto medida estrutural não é comum na doutrina sobre processo estrutural. Apesar disso, é crível que as técnicas de processo estrutural tenham sido invocadas como reforço à tese do Colegiado a respeito da gravidade do ilícito patronal verificada nos respectivos processos e a necessidade de evitar sua repetição, seja na mesma empresa, seja em outras – o que se coaduna com a própria função pedagógica das indenizações dessa natureza. Isso porque, em todos os casos, o Tribunal Superior do Trabalho foi instado a analisar apenas o tema concernente à possibilidade de condenação ao pagamento da pleiteada indenização.

GRUPO 6. TEMA: RESPONSABILIDADE JURÍDICA. CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PREVISTAS NA NR 30/TEM (REALIZAÇÃO DE CURSO DE SALVAMENTO) T1.2. RRAg-10115-05.2020.5.03.0153 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Ação civil pública ajuizada para cumprimento das obrigações previstas na NR-30 (estabelece regras específicas de saúde e segurança no trabalho aquaviário).

No processo em análise (RRAg-10115-05.2020.5.03.0153 (2025)), a discussão se voltou a identificar se as empresas armadoras no trabalho aquaviário seriam as responsáveis por promover cursos de salvamento e de instruções de emergências (treinamento) de seus empregados (pescadores profissionais) ou se a responsabilidade seria apenas da Marinha do Brasil/Capitania dos Portos.

Pontuou-se no julgamento que empresas armadoras possuíam o dever de realizar o treinamento, *a partir da interpretação dos arts. 1º da Lei nº 7.573/86 e 25 da Lei nº 11.279/2006*. Além disso, consignou-se no julgado a percepção de que a discussão sobre quem seria responsável por realizar tal treinamento (as empresas contratantes de pescadores profissionais ou a Marinha) teria o "potencial de representar conduta ilícita disseminada no setor pesqueiro da região circunscrita ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região"[52].

A partir disso, compreendeu-se que a questão envolveria um "problema de cunho estrutural, que gera descompasso com a ordem social e jurídica"[53]. Em seguida, enfatizou-se a compreensão de ser necessária a adoção de decisão estrutural com o objetivo não apenas de reparar os danos já identificados, mas também prevenir novos ilícitos da mesma natureza. Para tanto, considerou-se especialmente que já existia nos autos notícia de que o inquérito civil que deu origem à ação civil pública analisada resultou da ocorrência de emborcamento de embarcação de pesca, em evento no qual pelo menos seis trabalhadores teriam morrido.

Assim, determinou-se que fossem utilizadas técnicas do processo estrutural, privilegiando, "*entre outros princípios, os da consensualidade e flexibilidade*" e que referidas técnicas deveriam ser "orientadas pelos benefícios concretos para as partes envolvidas (eficácia horizontal dos direitos fundamentais)", assegurando-se, ademais, um "período de transição (art. 23 da LINDB), de modo a melhor atender aos interesses gerais, sem a imposição de obrigações desproporcionais às partes processuais, sempre ouvidos aqueles atingidos pela decisão judicial"[54].

---

52 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

53 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

54 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

Ainda, colocou-se em evidência a importância de que os entes responsáveis pela fiscalização do cumprimento da NR-30 do MTE fossem acionados para que procedessem "às providências cabíveis com a imposição de eventuais medidas de transição"[55]. Da mesma forma, determinou-se que fossem observadas as balizas estabelecidas no Tema 698 do STF, inclusive no que se refere à

> determinação da realização de um plano para a implementação de cursos de emergência e de treinamento anual de salvamento, nos termos da NR-30, com a indicação das medidas a serem adotadas e das respectivas datas de cumprimento, conforme consensualmente fixado pelas partes e pelo juiz da execução[56].

No julgado ainda consta que, em atenção aos benefícios concretos da demanda, as *astreintes* fixadas pelo juízo de 1º grau precisavam ser excluídas, determinando-se, em seu lugar, que na fase de execução deveria ser realizada audiência para que as partes apresentassem "plano para implementação dos cursos de salvamento e realização do treinamento anual, com a específica indicação das medidas a serem adotadas com as respectivas datas de cumprimento, após ouvidos os demais agentes sociais envolvidos"[57].

A fundamentação legal teve por escopo os direitos fundamentais relacionados à higiene, saúde e segurança no trabalho, quais sejam, arts. 1º, 7º, inciso XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988 e Convenções ns. 155 e 187 da OIT.

O *dispositivo* ficou assim redigido:

> *ACORDAM* os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I – conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento e II – *conhecer* do recurso de revista, por violação ao art. 157, I, da CLT e, no mérito, *(i)* restabelecer a sentença que determinou que as reclamadas procedam às obrigações de treinar e instruir os pescadores profissionais para o caso de emergências, bem como realizar os exercícios anuais de

55 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

56 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

57 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

> salvamento, nos termos do Anexo I, Apêndice III, itens 06 e 08 da NR-30/TEM; *(ii)* excluir as *astreintes* fixadas na origem, em virtude da atenção aos benefícios concretos da demanda, para determinar que, *(ii.a)* na fase de execução, em atenção ao princípio da consensualidade e às demais técnicas do processo estrutural, em audiência conduzida pelo(a) magistrado(a), as reclamadas deverão apresentar um plano para a implementação dos cursos de salvamento e da realização de treinamento anual de salvamento, nos termos da NR-30, com a indicação das medidas a serem adotadas e das respectivas datas de cumprimento. Os prazos e as orientações gerais acerca do plano deverão ser estabelecidos pelo(a) magistrado(a) da execução, ouvidas as partes processuais e eventuais terceiros interessados, previamente intimados para a audiência em questão; *(ii.b)* o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Federal, a Auditoria Fiscal do Trabalho e a Capitania dos Portos em Itajaí devem ser oficiados a respeito dos fatos e da audiência determinada no item *(ii.a)* para que tenham ciência do feito e adotem as medidas cabíveis no que tange aos interesses da coletividade pesqueira, em atenção às disposições previstas na NR-30. Oficiem-se a Procuradoria Geral do Trabalho bem como a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para que tenham ciência da presente decisão e acompanhem a execução das medidas ora estipuladas. Inverte-se a sucumbência. Custas inalteradas, em razão da inexistência de condenação pecuniária[58].

Verifica-se que neste julgado não houve uma condenação em abstrato ou a utilização das técnicas do processo estrutural como reforço argumentativo – o que, consoante analisado, parece ser mais comum nos julgados do Tribunal Superior do Trabalho. Em realidade, o dispositivo compreendeu a fixação de obrigações específicas – majoritariamente apontadas como técnicas típicas de processos estruturais.

Trata-se, assim, de precedente que inaugura o estabelecimento de comandos decisórios com a imediata determinação de observância das técnicas de processo estrutural, designando a diferentes atores sociais o acompanhamento das medidas (juiz da execução), fiscalização das normas estabelecidas (MPT e outros), construção de plano de ação, entre outros.

58 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

A partir desse caso, observa-se, portanto, o amadurecimento das técnicas inicialmente adotadas no RRAg-20399-66.2018.5.04.0007 (2025) – apontado como o primeiro em que o dispositivo apresentou orientações sobre as possíveis formas de cumprimento das obrigações firmadas no caso.

Trata-se, assim, de julgado com caráter ligeiramente mais interventivo na prestação jurisdicional, sem, contudo, deixar de observar as diretrizes essenciais do processo estrutural no que concerne à construção conjunta de consenso, mantendo-se o Colegiado em posição mais horizontal em relação às partes.

GRUPO 7. TEMA: APLICAÇÃO DAS LEIS NO TEMPO
T2. RR-376-13.2022.5.09.0010 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Direito intertemporal. Natureza jurídica (se salarial ou indenizatória – da parcela PIV) Aplicação da Lei nº 13.467/2017.

No caso RR-376-13.2022.5.09.0010 (2024), a discussão inicial era sobre a lei aplicável para definição da natureza jurídica (se salarial ou indenizatória, da parcela PIV). Em síntese, o Colegiado compreendeu que conferir natureza diversa à parcela não seria possível antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, haja vista que "as parcelas que compõem o salário não podem ser reduzidas ou suprimidas por lei ordinária, sob pena de ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial, insculpido no art. 7º, VI, da CF"[59].

Além disso, considerou-se que o "*referido estado de coisas*" (transmudação da natureza jurídica da parcela, sem integração ao salário, portanto) redundaria em "*violação ao princípio da progressividade*, mais especificamente de seu corolário que se traduz na vedação ao retrocesso, cuja força normativa reside no art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil"[60].

Na fundamentação do julgado, as normativas indicadas foram: art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT; art. 7º, VI, da Constituição Federal e art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

---

59 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-376-13.2022.5.09.0010, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 28 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f0bf61e5a9c71edc38be919ffc869f0f. Acesso em: 8 dez. 2025.

60 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-376-13.2022.5.09.0010, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 28 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f0bf61e5a9c71edc38be919ffc869f0f. Acesso em: 8 dez. 2025.

No *dispositivo*, quanto ao tema, constou apenas o conhecimento e provimento do recurso de revista para determinar a observância da natureza salarial da parcela PIV mesmo após a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT.

A análise do processo acima revela que o termo "estado de coisa" foi utilizado, em alguma medida, de forma relacionada à eventual violação indireta ao conteúdo do art. 7º, VI, da CF (irredutibilidade salarial) na aplicação da lei no tempo. Assim, o acórdão não revela, de imediato, violação grave a direitos humanos – mas, no máximo, ao direito constitucional de irredutibilidade de salário. No entanto, é interessante notar a vinculação do conteúdo a princípios de direitos humanos (progressividade e retrocesso) para fundamentar a escolha da norma processual aplicável ao caso analisado.

GRUPO 8. TEMA: OBRIGAÇÕES DE FAZER
8.1. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DE TRABALHADORES DO CEAGESP (AVULSOS NÃO PORTUÁRIOS) NA CATEGORIA DE CARREGADORES AUTÔNOMOS
T2. RRAg-1142-17.2015.5.02.0007 (2024)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Obrigação de fazer. Enquadramento jurídico dos "trabalhadores chapas/entrepostos do CEAGESP" na Lei nº 12.023/2009 (carregadores autônomos).

No processo RRAg-1142-17.2015.5.02.0007 (2024), a discussão estava centrada em identificar se seria possível conferir aos denominados "trabalhadores chapas" do CEAGESP (trabalhadores avulsos não portuários que se ativavam sem vínculo empregatício e sem proteção trabalhista nas proximidades onde se realizam movimentação de mercadorias, fora da área portuária) o mesmo tratamento jurídico conferido aos "carregadores autônomos", regidos pela Lei nº 12.023/2009 para conferir organização, formalização e proteção legal, notadamente por meio da intermediação do Sindicato.

Após a análise do conteúdo e das finalidades da Lei nº 12.023/2009, compreendeu-se que os "trabalhadores chapas" (também denominados de entrepostos da CEAGESP) poderiam ser enquadrados na lei dos carregadores autônomos (Lei nº 12.023/2009). Assinalou-se que a inclusão dessa categoria de trabalhadores no escopo da referida lei permitiria, em linhas gerais, *a redução dos riscos relativos ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF; Convenção nº 155 da OIT), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF)*.

No mesmo sentido, concluiu-se que "não há como afastar a imperatividade da norma que, a partir de organização, formalização e proteção legal,

notadamente por meio da intermediação do Sindicato, tem por finalidade a busca da melhoria das condições laborais"[61].

Em seguida, no que concerne à argumentação associada às técnicas e/ou fundamentos relacionados ao processo estrutural, reconheceu-se que a discussão revelaria "*um estado de desconformidade estruturada no que diz respeito ao tratamento jurídico conferido aos carregadores autônomos na CEAGESP a caracterizar problema estrutural*"[62].

No mesmo sentido, ponderou-se especificamente que o estado de inconformidade identificado exigiria solução "*ajustada, dinâmica, que não pode se dar com apenas um único ato, como uma decisão que certifique um direito e imponha uma obrigação*"[63], assim como que "a solução mais adequada para se atingir o estado ideal determinado no título executivo deve ser aferida considerando as peculiaridades do caso concreto e construída em conjunto na fase de cumprimento, em cooperação das partes e do juízo"[64].

Após a delimitação acima, o Colegiado considerou que somente depois do cumprimento de obrigações de (não) fazer específicas é que se atingiria o "estado ideal de coisas".

No *dispositivo* do julgado, quanto ao tema, constou o conhecimento e o provimento do recurso de revista para restabelecer a sentença "quanto ao conteúdo das obrigações de fazer e não fazer lá fixadas, garantida a *adoção de regime de transição* entre a inconformidade para a conformidade, com flexibilidade de meios e prazos"[65].

Este caso revela que a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na Jurisprudência do TST está relacionada também a garantir aos tra-

---

61 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

62 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

63 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

64 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

65 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

balhadores maior proteção jurídica, aproximando sua situação fática do mundo jurídico, ao estabelecer, entre outros, direcionamentos legais que sejam capazes de superar a informalidade (estado de coisas ideal).

Ainda, a garantia de regime de transição coloca em relevo a preocupação do Colegiado com a efetividade da medida, sem esperar que soluções complexas sejam alcançadas rapidamente, sem o devido diálogo e construção conjunta com os atores sociais envolvidos.

GRUPO 8. TEMA: OBRIGAÇÕES DE FAZER
8.2. OBRIGAÇÃO ALTERNATIVA. PAGAMENTO DE REEMBOLSO DE CRECHE COM A GARANTIA DE LOCAIS PARA AMAMENTAÇÃO
T.1.8. RRAg-20399-66.2018.5.04.0007 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Obrigação de fazer alternativa concernente à instalação e manutenção de creches destinadas à amamentação em espaço de *shopping center* (pagamento de reembolso creche), mas com a garantia da criação de local adequado (ou solução equivalente) para amamentação.

No processo RRAg-20399-66.2018.5.04.0007 (2025), a discussão relacionou-se ao dever patronal de, alternativamente ao dever de instalar e manter creches destinadas à amamentação, realizar o pagamento do reembolso creche, conforme previsto em norma coletiva. Em suma, o Colegiado compreendeu que essa obrigação alternativa, no entanto, não poderia deixar de observar o dever constitucional patronal de também oferecer local adequado para realização do aleitamento materno.

A partir disso, identificou-se que a discussão deveria ser deliberada sob o enfoque do processo estrutural, por meio do qual, segundo consta no julgado, "a tutela jurisdicional justa e efetiva [será] alcançada pela definição da finalidade a ser atingida, representada no estado ideal de coisas, permitindo-se, todavia, uma execução flexível quanto aos meios, a serem concertados entre os atores sociais e o juízo na fase de cumprimento de sentença (arts. 21 e 23 da LINDB)"[66].

A partir dessa compreensão, concluiu-se que, embora a norma coletiva permitisse que a obrigação de oferecer creches para os(as) filhos(as) dos(as) empregados(as) (art. 389, § 1º, da CLT) *admitisse o cumprimento de obrigações alternativas, estas não poderiam desconsiderar o direito fundamental à amamentação*, que deveria ser efetivado "mediante solução a ser construída pelo juízo da execução em colaboração com as partes, atores econômicos,

66 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-20399-66.2018.5.04.0007, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5256046ab382991035b9dd379fbf608f. Acesso em: 8 dez. 2025.

associações e organizações sindicais (patronais e profissionais), Ministério Público Defensoria Pública, Poder Público (Conselhos Tutelares, Administração Pública Direta, etc.)"[67].

Além disso, a fundamentação legal do julgado teve por escopo os arts. 6º, 7º, XVIII, 201, II, e 227 da Constituição Federal e 10, II, "b", do ADCT; artigo VII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; artigo 24, 2, "d" e "e", da Convenção sobre os Direitos da Criança; artigo 12 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; artigo V da Convenção nº 103 da OIT; artigos 10, 2, e 12, 2, "a", do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Em seu *dispositivo*, constou o conhecimento e o provimento do recurso de revista, com o seguinte direcionamento específico:

> I – conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento apenas quanto ao tema "AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE CRECHES DESTINADAS À AMAMENTAÇÃO EM ESPAÇO DE *SHOPPING CENTER*. REEMBOLSO-CRECHE. OBRIGAÇÃO ALTERNATIVA: NECESSIDADE DE ASSEGURAR O DIREITO À AMAMENTAÇÃO. PROIBIÇÃO DO TRATAMENTO DEGRADANTE À EMPREGADA LACTANTE. PROCESSO ESTRUTURAL" diante de possível ofensa ao art. 389, § 2º, da CLT, determinando o processamento do recurso de revista, a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para seu julgamento, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST; e II – conhecer do recurso de revista por ofensa ao art. 389, § 2º, da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para assegurar ao recorrente a possibilidade de adimplemento do dever contido no art. 389, § 1º, da CLT mediante o cumprimento de obrigações alternativas (convênio com creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais – art. 389, § 2º, da CLT ou reembolso creche – conforme norma coletiva), ou através de reembolso-creche na forma da Lei nº 14.457/2022, desde que sejam

67 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-20399-66.2018.5.04.0007, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5256046ab382991035b9dd379fbf608f. Acesso em: 8 dez. 2025.

asseguradas condições mínimas à concretização do direito à amamentação[68].

Diante disso, observa-se que, pela primeira vez na jurisprudência do Tribunal relacionada à noção de "processo estrutural", o dispositivo contém orientação sobre formas possíveis de cumprimento da obrigação – o que parece ter relação não apenas com a própria natureza do pedido (obrigação alternativa), mas também em razão da aplicação das técnicas de processo estrutural, em especial, a execução flexível quanto aos meios, cujo delineamento deveria ser construído de forma dialogada com os demais atores sociais.

GRUPO 8. TEMA: OBRIGAÇÕES DE FAZER
8.3. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE ACESSIBILIDADE PARA EMPREGADOS(AS) COM DEFICIÊNCIA
T.1.13. Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Ação civil pública ajuizada com o objetivo de condenar a empresa ao cumprimento de normas de acessibilidade e adaptações razoáveis para pleno acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

No julgado em análise, o Colegiado se utilizou da prerrogativa de possibilidade de intervenção do judiciário na implementação de políticas públicas para a garantia de direitos fundamentais (Tema 698 do STF) como argumento central para rechaçar uma das insurgências recursais quanto à impossibilidade de condenar a empresa a promover mudanças estruturais físicas em seus departamentos para adequá-las às normas de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência. Em seguida, assinalou que a ação "se aproxima do conceito de processo estrutural"[69].

Em função disso, além de serem mencionadas ações estruturais prolatadas no âmbito do Supremo Tribunal Federal (ADPFs 347, 635, 973, 709 e 742), destacou-se que havia sido identificado que haveria "*falha estrutural quanto ao meio ambiente de trabalho das pessoas com deficiência em empresa de grande porte, concessionária de distribuição de energia elétrica no Estado do Piauí*"[70], razão pela qual seria necessária a intervenção do Poder Judiciário

---

68 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-20399-66.2018.5.04.0007, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5256046ab382991035b9dd379fbf608f. Acesso em: 8 dez. 2025.

69 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01. Acesso em: 3 dez. 2025.

70 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível

para "garantir que esse quadro de desrespeito a direitos fundamentais seja prontamente corrigido, de forma ampla e definitiva".

Além disso, o Colegiado deixou explícito que o saneamento dessas irregularidades era "obrigação concorrente de todos, o que inclui entes públicos, famílias, empresas, escolas, entre outros"[71], concluindo que a resolução da questão depende da "atuação conjunta e permanente de toda a sociedade, sob pena de se admitir a criação de patamares inferiores de cidadania, em afronta à dignidade da pessoa humana".

A fundamentação legal concernente à constatação da violação aos direitos fundamentais das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho teve por escopo os arts. 5º, 3º, 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal; Convenções ns. 155 e 187 da OIT e artigos da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

No *dispositivo* do julgado constou apenas o conhecimento e o desprovimento do agravo, sem outras determinações.

A partir disso, verifica-se que a matéria foi tratada a partir da consideração sobre como a adaptação do ambiente de trabalho de cada trabalhador com deficiência seria de responsabilidade de todos os atores sociais, envolvendo a necessidade de articulação de diferentes níveis e esferas institucionais, demonstrando o potencial estruturante de uma medida adotada em face de atores privados.

Trata-se, aqui, inclusive, de perspectiva que está em sintonia com a doutrina que defende a autonomia do processo estrutural do trabalho:

> É que não é só a natureza processual do litígio, mas, ainda, a própria amplitude do objeto que pode situar a demanda na complexidade estrutural e, por essa razão, fixar balizas de um processo estrutural laboral que emerge essencial. Acrescente-se que a doutrina remete à possibilidade de causas individuais suplantarem problemas sociais complexos. A temática da acessibilidade de pessoas com deficiência, a título de exemplo, pode sustentar pleito individual de trabalhador de determinado segmento econômico, como o de supermercados, e o provimento jurisdicional eventualmente obtido deve ocasionar mudanças em todo o segmento no tocante à sinalização e à implantação de

em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01. Acesso em: 3 dez. 2025.

71 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01. Acesso em: 3 dez. 2025.

rampas, entre outras medidas, que trarão benefícios não só a empregados e trabalhadores desses estabelecimentos, mas a todos que façam uso deles[72].

GRUPO 8. TEMA: OBRIGAÇÕES DE FAZER
8.3.1 REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ABERTURA À SUPRESSÃO DO ESTADO DE INCONVENCIONALIDADE
T1.6. RRAg-10115-05.2020.5.03.0153 (2025)

Descrição sumária do tema relacionado ao termo "processo estrutural": Nulidade da dispensa e reintegração de trabalhador com deficiência. Observância do princípio da adaptação razoável.

No processo RRAg-10115-05.2020.5.03.0153 (2025), um trabalhador foi aprovado em concurso público da empresa reclamada dentro das vagas para pessoas com deficiência. No entanto, foi demitido após o período de experiência com a justificativa patronal de que ele não teria alcançado a pontuação mínima exigida no edital do concurso para a efetivação no emprego. No julgamento, o Colegiado do TST considerou a dispensa nula, diante de seu caráter discriminatório.

Para tanto, constou no acórdão que a reclamada não teria realizado qualquer adaptação razoável no trabalho, deixando de garantir a "real proteção do direito à inclusão no mercado de trabalho em igualdade de condições aos demais trabalhadores"[73], destacando, ainda, que "era dever da ré comprovar que a adaptação do obreiro lhe causaria um ônus desproporcional, encargo do qual não se desvencilhou"[74].

No mesmo sentido, delimitou-se que, embora o atingimento de nota mínima fosse critério explícito em edital, essa circunstância não poderia servir de "escudo à violação de direitos fundamentais"[75].

---

72 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral*: principiologia, autonomia e casuística. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 48.

73 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

74 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

75 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

Além disso, desenvolveu-se linha de argumentação que destacou a importância da Recomendação nº 123/2022 do CNJ, segundo a qual os casos que envolvem graves violações a direitos humanos devem ser analisados não apenas a partir do direito interno, mas também à luz das convenções, princípios e decisões internacionais sobre proteção dos direitos humanos.

Em seguida, considerou-se que esses aspectos, somados ao direito interno e às normas internacionais pertinentes ao tema, bem como os dados a respeito da exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho, demandariam a análise do processo concreto "sob a perspectiva do novo processo estrutural"[76]. No aspecto, ponderou-se que, ainda que os processos estruturais estejam mais diretamente relacionados "à solução de problemas macros, frente ao Poder Público e mediante a adoção de políticas públicas, não [se] deixa de [considerar] o reflexo desse novo paradigma processual no âmbito privado", citando-se doutrina de Sérgio Cruz Arenhart[77].

A *fundamentação legal* teve por escopo os artigos da Lei nº 9.029/95 e da Lei nº 13.146/2015. Além disso, foram apontados a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o Protocolo de San Salvador de 1988, a Convenção da Guatemala de 1999, a Declaração de Filadélfia de 1944, as Convenções ns. 100, 111 e 159 da OIT e a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Ademais, nesse julgamento ficou assentada a importância da análise do caso também à luz das convenções internacionais, a fim de "promover o julgamento de casos envolvendo graves violações a direitos humanos sob a perspectiva de normas internacionais livres de vieses discriminatórios ou preconceituosos" com o objetivo específico de "*promover o controle de convencionalidade dos atos do Poder Judiciário perante os sistemas global e nacional de tutela da dignidade humana (Recomendação/CNJ nº 123/2022)*"[78].

Embora neste caso não tenha havido menção específica à eventual aplicação das técnicas de processo estrutural para promoção do controle de convencionalidade, houve a abertura da aproximação entre esses campos

76 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

77 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

78 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

jurídicos. Assim, confirma-se a hipótese inicialmente lançada: há fortes indícios de que o processo estrutural também tenha como escopo/objetivo não apenas a transformação de "estados de coisas inconstitucionais", mas também de situações jurídicas que tenham por subsídio um "estado de coisas inconvencional".

4 Sistematizando a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho

A análise empírica qualitativa e quantitativa anteriormente exposta permite identificar que a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do TST na última década (2015-2025) está delineada em torno dos seguintes *temas centrais*:

Grupo	*Tema central*
GRUPO 1	ELEIÇÃO DE DIRETORIA SINDICAL
GRUPO 2	TUTELA INIBITÓRIA E *NUDGES* ESTRUTURAIS
GRUPO 3	LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO
GRUPO 4	COMPETÊNCIA E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL
GRUPO 5	INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL (COLETIVO E INDIVIDUAL)
GRUPO 6	CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES (NR-30/Trabalho Aquaviário)
GRUPO 7	APLICAÇÃO DAS LEIS NO TEMPO
GRUPO 8	OBRIGAÇÕES DE FAZER (trabalho decente; amamentação e creche; acessibilidade para pessoas com deficiência)

Fonte: Elaboração própria.

Além disso, identifica-se que a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do TST na última década (2015-2025) possui os seguintes *objetivos* e *finalidades centrais*:

ARQUITETURA JURÍDICA DO PROCESSO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST NA ÚLTIMA DÉCADA (2015-2025)	
Objetivo(s) da aplicação das técnicas do processo estrutural	*Finalidade(s)*
Utilizado para a recomposição de *estados de coisas inconstitucionais em matérias históricas*, como a erradicação do trabalho escravo, do trabalho infantil, alcançando o assédio moral, inclusive em uma de suas vertentes mais contemporâneas, como o assédio moral organizacional.	Recomposição de estados de coisas inconstitucionais
Aplicado para a reordenação da gestão de instituições complexas, como a intervenção em diretoria sindical devido a graves irregularidades. Nesses casos, o Judiciário adota um papel gerencial e prospectivo para restabelecer a ordem jurídico-democrática.	Reordenação de instituições complexas

ARQUITETURA JURÍDICA DO PROCESSO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST NA ÚLTIMA DÉCADA (2015-2025)	
Objetivo(s) da aplicação das técnicas do processo estrutural	*Finalidade(s)*
Utilizado como fundamento para a solução de litígios envolvendo atores privados (como a tragédia envolvendo trabalhadoras domésticas), justificando a legitimidade do Ministério Público do Trabalho (MPT) ao constatar que a conduta antijurídica mobiliza a engrenagem do racismo estrutural e institucional.	Efeito expansivo para litígios de natureza privada
Há uma abertura para considerar que o processo estrutural pode ter como escopo a transformação não apenas de "estados de coisas inconstitucionais", mas também de "estados de coisas inconvencionais", especialmente em casos de graves violações de direitos humanos (como a nulidade de dispensa discriminatória de pessoa com deficiência), em consonância com convenções internacionais sobre pessoas com deficiência e a Recomendação nº 123/2022 do CNJ.	Controle de convencionalidade

Fonte: Elaboração própria.

As *técnicas e os comandos decisórios* mais presentes na jurisprudência do TST na última década (2015-2025) podem ser assim sistematizados:

ARQUITETURA JURÍDICA DO PROCESSO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST NA ÚLTIMA DÉCADA (2015-2025)	
Técnicas criadas ou incorporadas	*Aplicações exemplificativas na jurisprudência*
Tutela inibitória estrutural	A tutela inibitória estrutural foi reconhecida como *instrumento que pode auxiliar na modificação de estruturas maculadas* por problemas complexos, auxiliando na efetivação de políticas públicas, como o cumprimento de cotas de aprendizagem.
Mensagens estruturais (*nudges*)	As mensagens estruturais foram utilizadas como instrumento de concretização da obrigação do Judiciário de proferir decisões que *induzam à mudança de comportamento* em demandas estruturais, assentando mensagens de respeito, especialmente, aos valores sociais do trabalho (ex.: combate ao assédio, proteção ao meio ambiente do trabalho).
Indenização por dano moral (individual ou coletivo) como medida estrutural	Condenações em indenização por dano moral (individual ou coletivo) foram utilizadas como "*medida estrutural*" para coibir a repetição de ilícitos graves (como assédio moral organizacional, assédio eleitoral ou descumprimento de normas de saúde e segurança), funcionando como *reforço argumentativo* sobre a gravidade do ilícito (função pedagógica dessas indenizações).

ARQUITETURA JURÍDICA DO PROCESSO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO TST NA ÚLTIMA DÉCADA (2015-2025)	
Técnicas criadas ou incorporadas	*Aplicações exemplificativas na jurisprudência*
Consensualidade, flexibilidade, efetividade, colaboração	Os princípios inerentes ao diálogo, à consensualidade, cooperação e flexibilidade foram técnicas "clássicas" de processos estruturais comumente eleitas pela Corte Trabalhista na última década. Destaca-se que, em razão das limitações processuais impostas à atuação da Corte, os comandos judiciais determinaram a aplicação desses princípios na fase de execução, conduzida por juízo do trabalho. Ainda, em prol do princípio da efetividade, o TST determinou a exclusão de multas (*astreintes*), em certos casos, para que as partes construíssem, em audiência, um plano de implementação para as obrigações.
Regime de transição (art. 23 da LINDB)	Reconhecida a importância de um *regime de transição* para soluções complexas, permitindo que os prazos e meios para alcançar o "estado ideal de coisas" sejam definidos na fase de cumprimento de sentença, em cooperação com o juízo, em diálogo entre as partes.
Comandos específicos, inclusive orçamentários	Em casos graves (como a erradicação do trabalho infantil), o TST emitiu comandos decisórios altamente específicos, como a *determinação de dotação inicial de 1,5% a 2,5% do orçamento municipal* para implementar políticas públicas de combate ao trabalho infantil, além de se exigir a apresentação de plano de trabalho conjunto (com MPT, Conselho Tutelar, etc.).

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se, além do mais, que a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho, identificada a partir da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na última década (2015-2025), apresenta evolução gradual da utilização dos conceitos, ideias e técnicas do processo estrutural; foram criadas metodologias específicas reputadas como de caráter e/ou conteúdo estrutural, agregando perspectivas inovadoras sobre o tema.

Sob outra perspectiva, diversamente do que se verifica nas ações de controle concentrado julgadas pelo STF, o Tribunal Superior do Trabalho possui limitações que impedem, por exemplo, o revolvimento de fatos e provas (óbice da Súmula nº 126/TST). Isso impede, assim, que haja uma análise probatória ampla do acervo dos autos – com exceção das ações originárias e mandamentais (que não apareceram na amostra coletada), além de outras limitações processuais. Apesar disso, especialmente nos anos 2024 e 2025, o Tribunal passou a fixar medidas concretas de caráter estrutural, algumas mais tímidas que outras, e, em quase todos os casos, delegando ao juízo da execução o acompanhamento e fiscalização do seu cumprimento.

Portanto, os comandos das Cortes também possuíram, ao menos, caráter orientador, seja em uma perspectiva abstrata, por se tratar de um Tribunal

Superior em matéria trabalhista, seja em um âmbito concreto, ao fixar medidas específicas ou princípios essenciais a serem utilizados na fase de cumprimento de sentença.

A delimitação da arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na última década revela uma importante novidade no campo de estudos sobre processo estrutural do trabalho: há aproximação crescente com a necessidade de saneamento das violações dos direitos humanos trabalhistas também a partir dos mecanismos oferecidos pelo controle de convencionalidade, cujas impressões iniciais serão objeto das reflexões finais deste trabalho.

Ainda nessa análise, fica evidente que a arquitetura de um processo estrutural na Justiça do Trabalho exige uma engenharia processual distinta do rito ordinário do processo em instâncias extraordinárias. Com efeito, algumas peculiaridades ontológicas do processo estrutural parecem inverter as expectativas tradicionais em relação ao processo clássico, especialmente nas cortes superiores.

De fato, diversamente do processo clássico, em que a prova se limita ao fato passado, não admitindo revaloração nas instâncias extraordinárias, o processo estrutural exige um levantamento prospectivo e continuado, pois ele se liga não a uma situação que demanda adjudicação específica da subsunção de uma determinada situação à norma jurídica, mas, em verdade, impõe o uso do processo para levar à indução de mudanças constantes de um estado de coisas alinhadas a uma determinada finalidade.

Nesse particular, embora as análises dos casos que chegaram em grau recursal ao TST sejam oportunas para destacar balizas preliminares de entendimento sobre o processo estrutural trabalhista, convém expandir a análise para indicar como elas podem informar a postura da corte superior trabalhista na condução de processos estruturais.

5 A jurisprudência do TST em demandas estruturais: limitações, potencialidades e o dever de espelhamento da Corte Suprema

A inferência dos dados da pesquisa aponta que a evolução do processo estrutural no TST ainda é mais tímida e limitada do que a condução aberta verificada no STF. Enquanto o Supremo, por meio de ações de controle concentrado (como a ADPF 347 e a ADPF 635), logrou instituir núcleos técnicos de monitoramento (NUPEC) e audiências públicas de grande impacto, o TST parece estar mais limitado pela natureza extraordinária do recurso de revista e pelas amarras cognitivas da Súmula nº 126.

Defende-se que a ideia de que a evolução no TST está limitada por ser um tribunal de "direito" e não de "fatos" é um obstáculo que precisa ser superado

por meio de uma nova hermenêutica processual específica para as situações de processos estruturais. O TST pode e deve adotar uma postura de maior espelhamento do STF, sinalizando através de suas decisões que as técnicas de processo estrutural são essenciais tanto para a concreção de direitos fundamentais quanto para o exercício de uma política judiciária positiva.

A Súmula nº 126, que impede o reexame de fatos e provas, não parece ser adequada para situações do processo estrutural, notadamente voltada para situações de crises sistêmicas que, por sua natureza, são dinâmicas e como que se estivessem em um estado constante de "rebus sic standibus".

Assim, propõe-se ser possível o reconhecimento de "quadros fáticos sistêmicos" sem violar o óbice sumular, especialmente quando os fatos são notórios ou decorrem de uma análise qualitativa da estrutura organizacional descrita pelo Tribunal Regional. O TST deve sinalizar ao sistema de justiça trabalhista que o processo estrutural é a via adequada para enfrentar violências massivas e interseccionais, a exemplo de situações de trabalho escravo contemporâneo em cadeias produtivas, reorganizações produtivas que levam a dispensas massivas, casos de *dumping* social, dentre outras.

Nesse ponto, a ideia de um espelhamento ou adoção de uma postura de compatibilidade com as práticas do STF, parece impor a reflexão sobre a criação de estruturas administrativas de apoio, como núcleos especializados em processos complexos, que permitam aos ministros gerir planos de ação e monitorar execuções de longa duração.

Essa postura sinaliza que o Judiciário Trabalhista não é apenas um "juiz de verbas", mas um agente de transformação social capaz de restaurar a legalidade em setores específicos da vivência social relacionada ao trabalho. A adoção dessas técnicas fortalece a segurança jurídica ao uniformizar não apenas a interpretação da lei, mas o modo como o Direito é concretizado na realidade social.

Nessa linha, um possível caminho de afirmação de uma identidade própria do manejo do processo estrutural trabalhista pode ser a afirmação da peculiaridade de situações de violações à convencionalidade, dada a existência de múltiplos tratados de direitos humanos em matéria trabalhista.

6 O binômio inconstitucionalidade-inconvencionalidade na seara trabalhista

A justificativa para a prevalência do controle de convencionalidade no TST reside na natureza das convenções da OIT, que tratam de direitos fundamentais do trabalho. Na seara laboral, as figuras do "estado de coisas inconstitucional" (ECI) e do "estado de coisas inconvencional" (ECoI) estão

umbilicalmente ligadas, uma vez que a Constituição de 1988 incorporou os valores do Trabalho Decente como fundamentos da República.

Defende-se que o manejo do processo estrutural no TST será significativamente aprimorado se a Corte se voltar prioritariamente para a análise de convencionalidade. Essa estratégia possui uma razão pragmática e outra normativa.

Quanto a este "pragmatismo competencial", ao fundamentar as decisões estruturais no controle de convencionalidade, o TST resguarda o controle de constitucionalidade estrito para o STF, evitando possíveis conflitos de competência e mesmo a possibilidade de nulidades por usurpação da competência da Corte Suprema.

Quanto à razão normativa, a aplicação do controle de convencionalidade na área trabalhista é favorecida pela abundância de *soft law* (Recomendações da OIT, pareceres de comitês de peritos e decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos), que são exatamente direcionadores da hermenêutica para o estado de coisas ideal que rompe com as situações de violações sistêmicas que são tratadas no processo estrutural. Esses instrumentos oferecem *standards* interpretativos mais dinâmicos e protetivos do que a legislação infraconstitucional estática.

A arquitetura jurídica do processo estrutural na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na última década (2015-2025) revela a utilização das técnicas do processo estrutural também para transformar "estados de coisas inconvencionais".

Assim, a partir da pesquisa realizada, verifica-se que a teoria e as técnicas do processo estrutural já têm sido utilizadas como mecanismo para cessar as violações sistêmicas de direitos humanos, especialmente a partir da aplicação das regras do controle de convencionalidade. Isto é, há importante abertura na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a partir da qual se verifica que tanto o escopo quanto o objetivo do processo estrutural podem ir além da transformação de "estados de coisas inconstitucionais", de modo a alcançar também a superação dos "estados de coisas inconvencionais" – cuja densidade protetiva em matéria de direitos humanos possui, geralmente, patamar ainda mais inclusivo que o direito interno.

Exemplo direto disso é a forma como a teoria do processo estrutural foi utilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho para reavaliar o caso de dispensa discriminatória de uma pessoa com deficiência, partindo da consideração sobre a importância de analisar o caso considerando as balizas oferecidas pelo processo estrutural e pelas técnicas do controle de convencionalidade.

Dessa maneira, conquanto ainda seja tímida a interação entre as técnicas de processo estrutural e as do controle de convencionalidade, a amostra analisada permitiu identificar que o caminho jurisprudencial já parece estar

mais sedimentado quanto à utilização de Convenções Internacionais como reforço normativo protetivo nas análises que reprimem as violações a direitos humanos trabalhistas.

É o que se verificou, entre outros, nos casos em que houve *(i)* mobilização de violação ao princípio da vedação ao retrocesso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 2º.1), a Convenção Americana de Direitos Humanos (artigo 26) para fundamentar a escolha da norma aplicável quanto à natureza jurídica do auxílio-alimentação ou *(ii)* no caso das trabalhadoras domésticas, que também envolveu a tragédia do menino Miguel, em que foram citadas diversas convenções internacionais (OIT nº 111, Convenção Interamericana contra o Racismo) para justificar o alcance da tutela coletiva e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho.

A partir disso, observa-se que o Tribunal Superior do Trabalho tem não só se alinhado aos ditames da Recomendação do CNJ nº 123/2022 (recomenda a realização do controle de convencionalidade dos atos do Poder Judiciário), como também tem proporcionado a mobilização conjunta desse importante mecanismo processual com as técnicas do processo estrutural – o que permite alavancar, de forma cada vez mais sofisticada, a tutela dos direitos humanos trabalhistas.

Ainda sobre esse aspecto normativo, dada a amplitude das convenções da OIT, situações como o trabalho análogo ao de escravo, a discriminação sistêmica de gênero e raça no mercado de trabalho e a omissão estatal na proteção ao meio ambiente laboral configuram verdadeiros estados de coisas inconvencionais. O TST, ao exercer o controle de convencionalidade, atua como um "tribunal de direitos humanos de proximidade", transformando normas internacionais em realidade concreta no ambiente de trabalho brasileiro.

O reconhecimento de um estado de coisas inconvencional permite ao TST aplicar o "controle de convencionalidade por omissão construtiva", técnica que garante a efetividade de direitos previstos em convenções quando o legislador ou o gestor público se omitem. Nessa lógica, permite-se ao tribunal transitar da mera declaração de ilegalidade para a construção de soluções estruturais que alinham o Brasil aos seus compromissos internacionais.

Assim, a arquitetura jurídica do processo estrutural laboral no TST na última década (2015-2025) demonstra que a Corte parece ter ultrapassado uma fase da dúvida teórica para ingressar na fase da experimentação prática. Os achados indicam que o tribunal tem utilizado técnicas estruturantes em temas variados, da erradicação do trabalho infantil à acessibilidade, demonstrando uma integração crescente entre a correção de estados de coisas inconstitucionais e a aplicação do controle de convencionalidade.

Assim, baseado na forma da evolução evidenciada na análise dos julgados também em contraste com as práticas do STF, é possível extrapolar para

supor algumas das próximas tendências na afirmação do processo estrutural na instância extraordinária trabalhista.

Espera-se uma aplicação da Adoção de Terminologia própria do processo estrutural, com a incorporação mais recorrente aos acórdãos de conceitos como "gestão de conflitos", "planos de ação" e "indicadores de eficácia", abandonando o foco puramente indenizatório.

Espera-se ainda um espelhamento organizacional ao STF, como, por exemplo, a criação de núcleos de apoio técnico para o monitoramento de execuções complexas ou a utilização mais proeminente de técnicas de processo estrutural em dissídios coletivos de abrangência e projeção nacional, sinalizando a importância institucional das medidas estruturantes.

Espera-se também um aumento de foco no Controle de Convencionalidade e utilização mais recorrente de *soft law* proveniente da OIT e da jurisprudência interamericana como parâmetros centrais para a identificação de estados de coisas inconvencionais, deixando o controle abstrato de constitucionalidade para o STF e focando na eficácia dos tratados de direitos humanos no mundo do trabalho.

Esses elementos de transição para uma incorporação e utilização mais ampla do processo estrutural também parecem calcados nas considerações de análise consequencialista e de política judiciária que foram evidenciadas, o que também se atrela à própria relevância institucional da Justiça do Trabalho em um cenário de transformações tecnológicas e desestruturação de direitos, servindo como o último baluarte contra a precarização sistêmica da vida humana.

7 Conclusões

Os achados da pesquisa indicam que a arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho (2015-2025) no Tribunal Superior do Trabalho utiliza as técnicas dos processos estruturais para remediar violações sistêmicas, especialmente em temas como erradicação do trabalho infantil, trabalho escravo ou a regulamentação de trabalhos informais. Nesses casos, a causa de pedir geralmente está associada a um quadro de violação generalizada de direitos fundamentais, exigindo que o Judiciário determine medidas que se voltem à construção não apenas de políticas públicas, mas também avance para incluir mecanismos específicos de efetividade, como a determinação de direcionamento de dotações orçamentárias específicas.

Além disso, outro achado relevante consiste na forma como o Tribunal, a partir das condenações indenizatórias e de tutelas como as "*nudges* estruturais", tem ressignificado institutos tradicionais. Assim, a tutela inibitória e a indenização por dano moral (individual ou coletivo) são aplicadas com o objetivo de transmitir "mensagens estruturais" (*nudges*), por meio das quais se

almeja induzir mudanças de comportamento na cultura empresarial, utilizando a função pedagógica da condenação para prevenir novos ilícitos sistêmicos.

Em outra perspectiva, os resultados da pesquisa demonstram que, em litígios complexos (como descumprimento de normas de saúde e segurança ou direitos de lactantes), o TST privilegia a emissão de comandos que assegurem uma execução flexível e cooperativa. Assim, ao invés de apenas impor multas (*astreintes*), o tribunal tem determinado a construção de planos de implementação conjuntos entre as partes, o juízo e outros atores sociais (como o MPT e órgãos de fiscalização), garantindo regimes de transição (entre o estado de desconformidade e conformidade) adequados.

Ainda, a jurisprudência analisada permite ratificar a compreensão de que o processo estrutural não se limita ao setor público ou a intervir em situações de grave omissão em políticas públicas, tendo em vista que o TST aplica diversas técnicas e princípios desse ramo processual a litígios de natureza privada que mobilizam problemas sociais profundos, como o racismo estrutural e institucional ou a falha na acessibilidade para pessoas com deficiência.

De igual modo, os julgados mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho sinalizam uma contribuição importante aos mecanismos já sedimentados de processo estrutural. Isso porque, especialmente no último ano analisado (2025), o Tribunal passou a aproximar as técnicas do processo estrutural àquelas utilizadas para realização do controle de convencionalidade – aspecto que comporta análise mais aprofundada.

Esses últimos aspectos permitem a constatação de que o escopo das ações complexas submetidas à análise do tribunal está se expandindo para buscar soluções não apenas diante de estados de coisas inconstitucionais, mas também de estados de coisas inconvencionais, a partir da utilização das Convenções da OIT e tratados de direitos humanos como parâmetros centrais de controle.

Em suma, a jurisprudência do TST entre 2015 e 2025 revela se tratar de uma Corte que assumiu um papel gerencial e prospectivo na análise de casos complexos trabalhistas. Nesses casos, em que pesem as limitações processuais impostas à sua atuação, por se tratar de Tribunal Superior, referida Corte tem buscado não apenas reparação de danos, mas também atuar na reorganização de estruturas (em espectro micro e/ou macro) e na indução de novas condutas sociais e empresariais para a promoção do Trabalho Decente.

Referências

BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo estrutural laboral: principiologia, autonomia e casuística.* Londrina, PR: Thoth, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 347, Relator: Marco Aurélio; Relator p/ acórdão: Luís Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 4 out. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*, 18 dez. 2023, publicação em 19 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 684.612, Relator: Ricardo Lewandowski; Relator p/ acórdão: Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 3 jul. 2023. Repercussão Geral – Mérito. *Diário da Justiça Eletrônico*, 4 ago. 2023, publicação em 7 ago. 2023.

GALDINO, Matheus Souza. *Elementos para uma compreensão tipológica dos processos estruturais.* 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

GOMES, Ana Carolina. Caso Miguel: Justiça do Trabalho condena patrões a pagarem R$ 2 milhões à família. *G1 Pernambuco*, 28 set. 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2023/09/28/caso-miguel-justica-do-trabalho-condena-patroes-a-pagarem-r-2-milhoes-a-familia.ghtml. Acesso em: 9 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 11 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8f268d5dc82fb8d65bde5ca21e821cc2. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-ED-AIRR-2947-28.2016.5.22.0002, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3108ea3f20157fdb4e50f9f0dfc1ea01. Acesso em: 3 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Ag-RRAg-10212-64.2013.5.08.0006, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 29 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/967b9c7d701861b478d19d91845be563. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR-1001320-14.2023.5.02.0606, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 8 abr. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/facdfe83ae0d7fda5f4ede17cf6f559d. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR-10751-27.2020.5.03.0005, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 23 fev. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d25e5a45f9029cfa6ad7e4f1c21d91e. Acesso em: 9 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-1000970-45.2016.5.02.0000, SDI-2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 4 jun. 2021. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bd1a4870573badf3a32639bb70f3f99b. Acesso em: 1º dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RO-63900-05.2011.5.16.0000, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 27 set. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fa567449c5cd8ad1612264e2259f7c8. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-0000787-87.2023.5.23.0121, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 23 set. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f6022c03ff52f63ed0aaa26b9674b964. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-188-76.2019.5.06.0311, 6ª Turma, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 25 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/573902232d87da7f67854eb550da5753. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-376-13.2022.5.09.0010, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 28 jun. 2024.

Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f0bf61e5a9c71edc38be919ffc869f0f. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-513-73.2019.5.20.0016, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 ago. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/63ef3214083c055d96f709654ebebcfe. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-650-44.2019.5.10.0821, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ac3b34942d9f94d204705ddde2846b1c. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-827-83.2016.5.12.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 out. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/386268981e4b340b711784bf823e4ae3. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 18 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/10b4bc781fe2fc56b56ca51a026875d2. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 30 jun. 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=373984&dtaPublicacaoStr=16/09/2025%2007:00:00&nia=10553095. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 3 jun. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e196dc64af7e00beed679aadc5598ee. Acesso em: 5 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-10115-05.2020.5.03.0153, 2ª Turma, Relª Minª Liana Chaib. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 10 mar. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/96eaa3ecd1cd5ee970b5386cde785212. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-1142-17.2015.5.02.0007, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 14 jun. 2024. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6484b4a5cf0d5717204062cca0690209. Acesso em: 9 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RRAg-20399-66.2018.5.04.0007, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 7 fev. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5256046ab382991035b9dd379fbf608f. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). RR-AIRR-959-34.2015.5.02.0302, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 19 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1b50640d68700195e99df64466eef89d. Acesso em: 9 dez. 2025.

Como citar este texto:
BALAZEIRO, Alberto Bastos; VITORELLI, Edilson; SANTANA, Raquel Leite da Silva. Arquitetura jurídica do processo estrutural do trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na última década (2015-2025) e as recentes contribuições para a reparação de estado de coisas inconvencional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 31-84, jan./mar. 2026.

TRABALHO PLATAFORMIZADO E O PLP Nº 152/2025 – PADRÕES REGULATÓRIOS MÍNIMOS

PLATFORM-BASED WORK AND SUPPLEMENTARY BILL NO. 152/2025 – MINIMUM REGULATORY STANDARDS

Cesar Zucatti Pritsch[1]

RESUMO: O artigo analisa o fenômeno do trabalho plataformizado, resultante das transformações tecnológicas da Indústria 4.0, e os desafios para sua regulação jurídica. Examina o debate sobre a natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, bem como a necessidade de assegurar um patamar mínimo de proteção social e previdenciária. Defende-se que o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 representa um avanço inicial, ao prever razoavelmente alguns de tais mecanismos. Conclui-se pela importância de equilibrar flexibilidade econômica e dignidade do trabalhador diante das novas formas de labor mediado por tecnologia.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho plataformizado; proteção social mínima; PLP nº 152/2025.

ABSTRACT: This paper analyzes the phenomenon of platform-based work, resulting from the technological transformations of Industry 4.0, and the challenges involved in its legal regulation. It examines the debate over the nature of the relationship between workers and digital platforms, as well as the need to ensure a minimum level of social and social security protection. The paper argues that Supplementary Bill No. 152/2025 represents an initial step forward by reasonably providing for some of these mechanisms. The conclusion emphasizes the importance of balancing economic flexibility with workers' dignity in technology-mediated labor relations.

KEYWORDS: platform-based work; minimum social protection; Supplementary Bill no. 152/2025.

KEYWORDS: platform-based work; minimum social protection; PLP no. 152/2025.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O fenômeno do trabalho em plataformas digitais: o difícil encaixe nos paradigmas existentes; 3 Desafios e perspectivas para a regulação do trabalho em plataformas digitais; 4 Saúde, segurança e previdência – a urgência de uma proteção básica; 5 Possíveis caminhos para uma regulamentação mínima; 5.1 Trabalho presumidamente autônomo, salvo se demonstrados os elementos do vínculo empregatício no caso concreto; 5.2 Competência da Justiça do Trabalho para adjudicar a relação de trabalho mediada por plataformas; 5.3 Substituição tributária para o recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores por aplicativo; 5.4 Conta vinculada para retenção e aprovisionamento de férias e gratificação natalina; 5.5 Transparência nos motivos do desligamento ou descredenciamento; 5.6 Períodos de descanso – desconexão obrigatória; 6 Considerações finais; Referências.

---

1 *Juris Doctor pela Universidade Internacional da Flórida (EUA); mestre em Processo Civil pela UFRGS; doutorando em Processo Civil Comparado pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata; juiz auxiliar da Presidência do TST (2024-2025); juiz auxiliar da Vice-Presidência do TST (2022-2024); juiz do trabalho titular, coordenador do NUGEPNAC e membro do Centro de Inteligência do TRT da 19ª Região/AL; professor da Enamat e Cefast/TST, da Escola Nacional da Magistratura/AMB e de várias Escolas Judiciais dos TRTs. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9400045759349559. E-mail: cesar.pritsch@trt19.jus.br.*

1 Introdução

A contemporaneidade tem sido profundamente impactada pelo avanço tecnológico, o qual, em sucessivas ondas históricas, tem criado novas dinâmicas de trabalho e tornado obsoletos diversos dos antigos labores, trazendo em si uma delicada combinação criativa e destrutiva, com dificuldades adaptativas que colocam em xeque os paradigmas tradicionais de relações laborais. A chamada "indústria 4.0", caracterizada pela intensiva digitalização e novas tecnologias de informação, permitiu o surgimento de novas formas de trabalho. Dentre estas, destaca-se o fenômeno da "plataformização" – serviço intermediado por aplicativos ou plataformas digitais, ou "uberização", em atenção à empresa que popularizou tal paradigma –, que desafia o arcabouço regulatório criado mundialmente no século XX, com proteções mínimas ao trabalho humano, centradas no contrato de emprego[2].

Assim como em dezenas de outros países, tem sido intenso o debate no Brasil, tanto na doutrina quanto nos tribunais, a respeito da natureza jurídica do trabalho prestado através de plataformas, se integrante da tradicional noção de emprego subordinado, ou se uma nova categoria, a merecer regulação própria – especialmente no caso dos motoristas e dos entregadores por aplicativos. As empresas de plataforma geralmente refutam a existência de qualquer subordinação, arguindo que atuam apenas no fornecimento da estrutura tecnológica para viabilizar o contato direto entre os prestadores de serviços e seus clientes[3].

Já tendo havido diversas decisões sobre a matéria na Justiça do Trabalho, tanto no sentido do vínculo de emprego, quanto o afastando, bem como sobrevindo o julgamento de diversas reclamações perante o Supremo Tribunal Federal, onde invocados como paradigma a ADC nº 48 (constitucionalidade da lei do transporte rodoviário de cargas) e a ADPF nº 324 (constitucionalidade da terceirização na atividade-fim)[4], a Suprema Corte afetou, para decisão especí-

---

2 MEIRELES, Edilton; ROCHA, Cláudio Jannotti. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 553-537.

3 Em tal sentido, por exemplo: CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. *In*: ROCHA, Andréa Presas *et al.* (org.) *Direito do trabalho e tecnologia*: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022. p. 251-272.

4 Por exemplo: "CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5.835-MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente" (Rcl. 60.347, Rel. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18/03/2024, PUBLIC 19-03-2024).

fica sobre o trabalho por plataformas digitais, o Tema nº 1.291 da Repercussão Geral (RE 1.446.336, 02/03/2024, Rel. Min. Edson Fachin)[5].

Em tal complexo quadro, este breve ensaio não possui a pretensão de buscar antecipar os possíveis caminhos decisórios de nossa Corte Constitucional quanto ao enquadramento jurídico da relação entre os prestadores de serviços por plataformas. Centrar-se-á no exame ontológico do fenômeno, bem como de alguns padrões mínimos protetivos a serem garantidos a tais cidadãos, à vista do necessário equilíbrio entre a sua dignidade e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (CRFB, art. 1º, III e IV), além dos republicanos objetivos de construção de uma sociedade justa, solidária, desenvolvida, e que promova o bem de todos (art. 3º).

Após um século de consolidação da intervenção estatal – contratual e previdenciária – protetiva da parte mais frágil da relação laboral, o Brasil e o mundo estão novamente às portas de novas realidades, as quais demandam urgentes adaptações, sem que, no entanto, se perca de vista a proteção do mínimo civilizatório, à luz do núcleo pétreo de nossa Constituição[6].

Em tal quadro, teceremos algumas considerações sobre as mudanças disruptivas causadas pela evolução da técnica, as dificuldades regulatórias decorrentes da heterogeneidade do fenômeno da "plataformização". Efetuaremos algumas observações sobre um padrão mínimo regulatório a ser garantido, independente da natureza jurídica que venha a ser reconhecida para tais modalidades de prestação de trabalho, bem como apontaremos que o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, em trâmite no Congresso Nacional, é um bom começo, já contemplando vários dos mecanismos aqui sugeridos.

2 O fenômeno do trabalho em plataformas digitais: o difícil encaixe nos paradigmas existentes

Para compreender o desafio regulatório, é necessário primeiro entender o fenômeno econômico e tecnológico subjacente, com seus reflexos nas relações de trabalho. As inovações tecnológicas disruptivas têm chegado em ondas, que alteraram profundamente a sociedade na história recente. Sinteticamente, podemos destacar a mecanização, nas fábricas, que retirou a centralidade da produção pelos artesãos e a concentrou em cada vez maiores unidades fabris,

5 "Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora". Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291.

6 Ver, de forma geral: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

nas mãos de quem tivesse o capital para a aquisição de máquinas, utilizando-se de menos mão de obra. Tal movimento atingiu outro patamar a partir da organização *fordista* das linhas de produção – apelido a partir da empresa que lançou tal estratégia produtiva, que envolvia o controle do tempo de cada tarefa, executada em larga escala, e o controle de todas as etapas da linha de produção.

A seguir, houve movimento de descentralização produtiva, com a terceirização ou *outsourcing* de etapas da linha de produção, reduzindo a força de trabalho fixa e os estoques, tornando as empresas mais ágeis para enfrentar as flutuações positivas e negativas da demanda – o chamado *toyotismo*, também nominado conforme a empresa que aperfeiçoou e difundiu tal paradigma. Paralelamente, sobrevieram outras inovações tecnológicas, como a automação ou robotização industrial, e a crescente informatização, prosseguindo no vetor de redução do emprego de mão de obra humana.

Mais recentemente, tem sido viabilizado o uso intensivo de inteligência artificial, já tornando desnecessária a intervenção de trabalhadores para tarefas burocráticas repetitivas ou de atendimento, como *call centers.* Seu potencial de substituição da atual força de trabalho humana ainda não é integralmente conhecido, mas já se antevê uma necessidade urgente de requalificação em massa da população trabalhadora, como discutido acima.

Todavia, nada tem causado um impacto imediato tão amplo quanto a intermediação dos serviços por *aplicativos ou plataformas digitais*. É difícil cogitar, hoje, em qualquer ponto do globo terrestre, pessoa integrada à vida urbana que não esteja familiarizada com tais serviços, seja como trabalhador, seja como usuário ou consumidor.

Seguindo a tendência dos neologismos cunhados para referir determinadas dinâmicas de estruturação do trabalho, se antes tivemos o *fordismo* e o *toyotismo*, já se consolidou, na atualidade, a "plataformização" ou "uberização". No *fordismo* tínhamos todas as etapas produtivas concentradas no empregador. Já no *toyotismo* temos uma dispersão das etapas produtivas entre vários empregadores, por especialização.

Comparativamente, na *uberização* temos o contato direto do trabalhador com o cliente final, substituindo-se a figura do empregador por um *software*, sob critérios de prestação de serviços parametrizados no próprio *software*, sem qualquer contato humano direto. Assim, veja-se que, aqui, a inovação tecnológica não substitui a mão de obra do prestador dos serviços finais (de transporte, de entregas, etc.), mas sim aquela de uma equipe que, segundo modelos anteriores, trabalharia na recepção dos pedidos e despacho dos motoristas (por exemplo, o telefonista de uma empresa ou cooperativa de taxistas). Visto por outro ângulo, a tecnologia, aqui, não alterou a execução do serviço, mas

sim informatizou a intermediação de sua oferta ao público, a confirmação da demanda pelo consumidor e o acionamento do prestador.

A *uberização* do trabalho é, assim, o trabalho sob demanda[7], cujo modelo de negócio é a intermediação dos serviços entre o motorista e os destinatários através de plataformas eletrônicas, sob critérios nela pré-alimentados, os quais visam a fomentar determinadas quantidades e qualidades na prestação[8]. Trata-se de modelo em que convive determinada autonomia quanto ao investimento de tempo e à escolha dos horários e corridas, pelo motorista, em combinação com critérios indiretos de fomento quantitativo e qualitativo, bem como com avaliação constante, pelos clientes – que pode, por sua vez, impactar na confiabilidade do motorista perante clientes e plataforma. Configura uma chamada "gestão *gamificada*" através da qual a plataforma pretende manter certos padrões de serviço e fomentar a prestação, priorizando determinadas regiões, horários e quantidades, conforme evolução da demanda, detectada em tempo real[9].

No Brasil, a jurisprudência sobre o tema tem estado dividida quanto a reconhecer ou não um vínculo de emprego entre motoristas e plataformas – questão já afetada para decisão pelo Supremo Tribunal Federal, como mencionado (Tema nº 1.291 da Repercussão Geral, RE 1.446.336, 02/03/2024, Rel. Min. Edson Fachin). Dentre os principais argumentos envolvidos na discussão, destacam-se, de um lado, a possibilidade de o motorista ficar "off-line" e a ausência de frequência predeterminada, a indicar autonomia, além do percentual elevado da corrida que fica para o motorista. Os defensores da corrente contrária observam que alguns critérios da prestação de serviço esvaziariam tal autonomia, como a não fixação do preço e alguns padrões mínimos a serem observados pelo motorista sob pena de descredenciamento[10].

3 Desafios e perspectivas para a regulação do trabalho em plataformas digitais

Compreendida a natureza do fenômeno, passa-se ao exame dos obstáculos à sua regulamentação. Regular o trabalho mediado por plataformas digitais é tarefa

---

7 ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 533-565.

8 TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito* – PUC Minas, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373.

9 VIDIGAL, Viviane. O novo pede o velho: a imbricação da gamificação com o salário por peça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v. 25, n. 34, p. 333-352, 2022.

10 BRUM, André Luiz de Oliveira; AGUIAR, Charles Vinícius Oliveira. Os desafios da justiça trabalhista diante dos novos modelos de trabalho por plataformas digitais. *Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região*: Reflexões Contemporâneas sobre o Direito do Trabalho, v. 11, n. 11, p. 15, 21-22, 2023.

desafiadora, já que, embora se trate de fenômeno rapidamente introjetado em nossa prática social, ainda não é completamente conhecido. A despeito de substancial doutrina que se dedicou à tarefa de seu estudo nos últimos anos[11] – não se trata de um fenômeno único, mas sim de uma realidade complexa e multifacetada.

De um lado, podemos ter o profissional que se vincula a apenas um aplicativo, e que através dele labora extensas jornadas, sendo mais suscetível aos estímulos e regras algorítmicas instaladas no *software*, na medida de sua necessidade por tal fonte de sustento – o que tem dado azo, no Brasil e no mundo, a vozes por uma regulamentação mais similar à do emprego típico. No outro extremo do espectro, temos outros que utilizam a sistemática para mera complementação de renda, um "bico" (*gig* – de onde o rótulo *gig economy*), trabalhando apenas esporadicamente, ou em jornada parcial, em situação fática mais próxima da típica autonomia.

Ademais, por um lado, há regras de negócio alimentadas no *software*, cláusulas de adesão, não negociáveis pelo profissional – salvo pela faculdade de aderir ou não. De outro, no entanto, argumenta-se que tal faculdade de adesão lhe confere ampla autonomia: sobre quando iniciar e encerrar a prestação de trabalho, em que locais, em períodos contínuos ou esporádicos, podendo passar longos períodos sem atuar, podendo candidatar-se a trabalhos em múltiplos aplicativos intercaladamente, etc.

Enfim, diversos países já adotaram regulamentações e, no Brasil, ante o vácuo legislativo, pululam controvérsias no Judiciário. No entanto, independente do sensível e complexo debate quanto à natureza jurídica da relação mantida entre os profissionais e as respectivas plataformas, faz-se imperiosa a definição de diversas outras questões estruturais, notadamente o nível de proteção social a ser alcançado a tais trabalhadores, a fim de que desfrutem de patamares básicos de dignidade garantidos a todos pelo núcleo de nossa Constituição – a exemplo de proteção previdenciária e acidentária, regras de limites razoáveis de jornada e outras questões de segurança, etc.

---

11 AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 67, n. 104, jul./dez. 2021, p. 239-265; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674; GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276; GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/210157. Em monografia sobre o tema, por exemplo: KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691.

Tendo a legislação trabalhista brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, sido concebida à vista do paradigma fabril de produção e, ainda que a Lei nº 12.551/2011 (que alterou o art. 6º consolidado) tenha equiparado a subordinação exercida por "meios telemáticos e informatizados" àquela exercida por "meios pessoais e diretos", tal medida nem de longe resolveu as complexidades do trabalho plataformizado.

Parte da doutrina se inclina por propor a aplicação de parâmetros legais mínimos a todos os trabalhadores, independentemente de a pessoa realizar as suas atividades de forma amadora ou profissional, empregada ou autônoma. Alguns pugnam que deve haver a garantia de mecanismos efetivos para que os trabalhadores apresentem suas demandas às plataformas[12]. Outros defendem sistemas de pagamentos e de avaliação mais transparentes, oportunidades de treinamento e a propriedade sobre as informações do seu histórico de trabalho[13]. Aliás, quanto à propriedade dos dados do trabalhador em uma plataforma, assegurando seu acesso e portabilidade, tal já pode ser inferido da atual Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), a qual, em seu art. 18, V, assegura a "portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial".

Em suma, um dos maiores desafios de nosso tempo é pensar o trabalho – em seus modelos atuais, mais fluidos e em constante mudança – e ainda assim conseguir manter padrões civilizatórios mínimos de direitos, de proteção à dignidade, da vida e da segurança, como nos garante o núcleo de nossa Carta Cidadã.

Os trabalhadores de aplicativo, na praxe atual, não se encaixam perfeitamente nem na figura clássica de autonomia (*e.g.*, *não fixam o preço, não captam clientes*), nem na figura típica de empregado subordinado (*e.g.*, *rejeitam corridas, definem horário, podem ficar sem trabalhar, podem trabalhar para vários aplicativos simultaneamente*). Por outro lado, o estabelecimento de fatores muito flexíveis ou subjetivos para a aferição da natureza do vínculo (como, *e.g.*, os "fatores de laboralidade", do art. 12-A do Código do Trabalho de Portugal) pode acirrar a judicialização da matéria no Brasil.

Assim, vê-se como extremamente desafiadora a busca pela regulamentação da matéria, já que a futura norma – cuja elaboração, naturalmente, caberá ao Congresso, órgão constitucionalmente incumbido da tarefa, à luz da

12 GRAHAM, Mark *et al*. Risks and rewards of online gig work at the global margins. *Oxford Internet Institute*, University of Oxford. 2017. Disponível em: https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf. p. 2-6.

13 DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Global Workplace Law & Policy*, 01/05/2019. Disponível em: https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy.

tripartição dos Poderes estabelecida em nossa Constituição – terá de enfrentar, na realidade, um feixe de fenômenos, com significativa variedade entre si. Há regras empresariais diversas, pulverizadas entre as respectivas empresas, as quais, não raro, são unilateralmente alteráveis. Existem, também, significativas diferenças entre as realidades daqueles mais vulneráveis, que têm no trabalho por plataforma o meio único de subsistência, e daqueles que o fazem apenas esporadicamente, como mero complemento de renda.

Em tal contexto, já existem proposições legislativas em trâmite no Congresso Nacional, com destaque para o Projeto de Lei nº 3.748/2020 ("Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda"), que por sua vez tramita em conjunto com o PL nº 6.015/2019 ("duração e condições de trabalho [...] dos Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais") e com o PL nº 5.069/2019 ("relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre"). Destaca-se, principalmente, o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 (que "regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital"), que contempla vários dos mecanismos sugeridos abaixo. O longo trâmite de tais projetos, todavia, já denota a polêmica em torno da matéria e a dificuldade de obtenção, no Parlamento, de apoios suficientes à aprovação de tal legislação, seja sob a forma de emprego, seja sob a forma de relação autônoma com algumas proteções estatais.

4 Saúde, segurança e previdência – a urgência de uma proteção básica

Afigura-se que as preocupações mais básicas são com o desamparo previdenciário, assim como com o elevado número de acidentes envolvendo motociclistas e ciclistas que atuam em entregas por aplicativos. Por outro lado, os relatos de motoristas submetidos a longas jornadas sem descanso – o que também coloca em risco suas vidas e dos passageiros e transeuntes – são alarmantes.

Há uma pesquisa que ouviu 1.700 profissionais nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, revelando que 41,3% dos entregadores de alimentos já sofreram algum tipo de acidente, e que mais da metade (56,7%) trabalha todos os dias da semana, e quase 60% dedicam mais de 10 horas diárias aos aplicativos[14]. Além disso, outro estudo verificou que a maioria não possui seguro para o veículo (67,6%), seguro de vida (90%) ou plano de saúde (90,6%), e que sete em cada

14 Aumento do número de acidentes envolvendo entregadores: o resultado da precarização. *CNTTL – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística*. Disponível em: https://cnttl.org.br/noticia/10956/aumento-do-numero-de-acidentes-envolvendo-entregadores-o-resultado-da-precarizacao. Acesso em: 26 ago. 2025.

dez (72%) entregadores do Rio de Janeiro e de São Paulo não contribuíram para a previdência no ano passado[15].

Ademais, as contas públicas para a sobrevivência de nosso sistema de previdência – contributivo e obrigatório – não fecham. Tanto a falta de recolhimento quanto os recolhimentos em percentuais mínimos já respondem por um cálculo atuarial que estima o déficit futuro de nossa Previdência Social em *R$ 711 bilhões* – como amplamente noticiado – com projeção de chegar a cerca *de R$ 974 bilhões com o crescimento do salário mínimo*, diante da insuficiência para financiar os benefícios futuros do INSS, gerando a chamada "*bomba fiscal*"[16] – que levará a uma *multidão de desamparados*, para os quais não haverá fundos públicos aptos a cobrir.

5 Possíveis caminhos para uma regulamentação mínima

Diante da complexidade do tema aqui debatido, todavia, tem-se que é possível cogitar de ao menos alguns pontos que possam constituir um consenso mínimo, a fim de guiar a atuação regulatória – reiterando-se, todavia, que tal regulação cabe ao Poder Legislativo, Poder da República apto a receber as demandas da população, refletir sobre seus desdobramentos de forma geral e abstrata, e colocá-los em democrática e republicana votação, representando a vontade daqueles que lhes investiram a confiança através do voto.

Em contraste, ao Judiciário caberá, isto sim, resolver eventuais lacunas eventualmente não resolvidas por tais normas, quando provocado pontualmente, em lides concretas. Feito tal *caveat*, vejamos alguns pontos sobre os quais – presume-se – versarão os debates legislativos.

5.1 Trabalho presumidamente autônomo, salvo se demonstrados os elementos do vínculo empregatício no caso concreto

Em primeiro lugar, ainda que se estabeleça, como regra geral, que o trabalho intermediado por plataformas constitua espécie contratual autônoma – e não um contrato de emprego, é importante notar que, diante da infinitude dos fatos presentes na realidade do mundo do trabalho, deve haver a abertura para reconhecer, pontualmente, ao menos nos casos extremos, a presença de fraude. Em outras palavras, seguindo o que se observa na realidade atual, sugere-se tratar o trabalho mediado por plataformas *como uma categoria intermediária, em que se reconhece a autonomia do trabalhador, mas que exige uma proteção*

15 Entregadores de app: pesquisa revela que 72% não contribuem... Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/entregadores-de-app-pesquisa-revela-que-72-nao-contribuem-com-a-previdencia-e-41-ja-sofreram-acidentes. Acesso em: 26 ago. 2025.

16 JORNAL DE BRASÍLIA. *MEIs já respondem por déficit futuro de R$ 711 bi na Previdência*, mostra estudo. 30/06/2025. Disponível em: https://jornaldebrasilia.com.br/noticias/economia/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo.

especial. O vínculo de emprego só seria reconhecido em situações extremas, quando houver uma clara descaracterização dessa autonomia, como nos casos em que o trabalhador é impedido de rejeitar corridas ou é obrigado a cumprir horários pré-estabelecidos – aliás, situação já prevista nos arts. 6º, § 2º, e 8º, III, do PLP nº 152/2025.

Por exemplo, a praxe atual é que as plataformas utilizem *estímulos* – como premiação ou tarifas maiores – para *fomentar* determinados comportamentos ou horários, mas não *punições*. Todavia, caso se venha a utilizar o manto do *software* para acobertar ordens diretas ou regras tão draconianas que esvaziem por completo o caráter volitivo da adesão às tarefas ou corridas indicadas na plataforma (por exemplo, caso a plataforma *impeça o motorista de exercer sua autonomia para rejeitar corridas, exija horário ou penalize sua desconexão com o descadastramento do motorista*), tal situação poderia ser interpretada como fraude, sob a égide do art. 9º da CLT.

5.2 Competência da Justiça do Trabalho para adjudicar a relação de trabalho mediada por plataformas

Em segundo lugar, é preciso notar que, sendo o trabalho por plataformas uma modalidade de prestação de trabalho, ainda que se reconheça a incidência da legislação civil, a eventual aplicação de ramo de legislação diversa não desloca a competência constitucionalmente prevista, atribuída à Justiça do Trabalho através do art. 114, I (EC nº 45/2004), para julgar lides decorrentes do *gênero* relações de trabalho – portanto abrangendo a *espécie* em tela. Esse é um princípio de unidade de convicção e eficiência. A Justiça Especializada tem a *expertise* e a estrutura para lidar com as nuances das relações de trabalho, garantindo um julgamento mais ágil e justo para ambas as partes. Aliás, é o que parece estar também contemplado no PLP nº 152/2025, capítulo III, que deixa claro que a relação do "trabalhador autônomo plataformizado" é regulada por uma espécie do gênero relação de trabalho.

5.3 Substituição tributária para o recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores por aplicativo

Em terceiro lugar, a sociedade brasileira precisa garantir que tais trabalhadores possuam efetiva *cobertura previdenciária e acidentária*, evitando seu desamparo em situações de velhice, doença ou acidente. É que muitos trabalhadores autônomos não desenvolvem a disciplina – ou não conseguem separar os correspondentes recursos – para efetuar regularmente os recolhimentos previdenciários, acabando por perder a condição de segurado. Logo, em situações de necessidade, acabam desamparados, o que leva a um problema

social ou onera os cofres públicos – pela assistência social e pelo atendimento de saúde universalizado, a descoberto do recolhimento de contribuições sociais.

Um encaminhamento mais satisfatório para tal problema seria a utilização da técnica da *substituição tributária* – mecanismo de arrecadação de tributos em que a responsabilidade pelo recolhimento é atribuída a um terceiro que integre a cadeia de produção ou do serviço. Encarrega-se a retenção e recolhimento do tributo àquele que, de forma mais centralizada, esteja em melhores condições de fazê-lo.

Quanto aos prestadores de serviços em geral, a lei já atribui aos contratantes a obrigação de reter o tributo, quando dos respectivos pagamentos, recolhendo-o aos cofres públicos. A cobertura previdenciária é essencial, ainda mais para quem trabalha na rua, sujeito a acidentes de trânsito – como aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e pensão por morte. No caso dos trabalhadores por aplicativos, as plataformas (substitutas), antes de alcançar os valores devidos aos motoristas (substituídos), estariam em condições de efetuar a retenção e recolhimento, antecipando o tributo, proporcionalmente aos rendimentos auferidos.

Aqui, quanto aos trabalhadores plataformizados, o PLP nº 152/2025, novamente, já possui uma disciplina razoável da questão, imputando tais retenções e recolhimentos às Plataformas Digitais (arts. 11 a 14 – que tratam "Da Proteção Previdenciária dos Trabalhadores Autônomos Plataformizados"). Destaca-se, todavia, a importância de existir, como previsto no art. 12, § 2º, do PLP nº 125, de um *sistema informatizado nacional que* permita a devolução automática de contribuições previdenciárias retidas acima do teto (quando o trabalhador tem mais de uma fonte pagadora). Melhor ainda seria que todas as fontes pagadoras do respectivo trabalhador (por exemplo, outras Plataformas Digitais, ou outros empregadores fixos, etc.) já estivessem alimentadas e conectadas ao sistema informatizado, evitando-se a retenção a maior (ao invés de reter e restituir, melhor seria, de antemão, reter o valor exato).

5.4 Conta vinculada para retenção e aprovisionamento de férias e gratificação natalina

Por outro lado, independentemente da natureza jurídica da relação – o legislador poderia construir uma forma de viabilizar alguns direitos ao motorista, *proporcionalizados* às corridas feitas. Poderia ser utilizado o próprio *software* do aplicativo para gerir tais valores proporcionais – retendo das corridas e transferindo a uma conta vinculada ao trabalhador, valores proporcionais ao produto das corridas e destinado à liberação anualizada, nas épocas próprias, garantindo algo equivalente a um período anual de descanso, *equivalente a*

férias, assim como um valor para poder celebrar as festividades de fim de ano com a família, *equivalente à gratificação natalina*.

Não se olvide de que um descanso anual é medida de saúde e segurança, que encontra respaldo em nossa Constituição. Por outro lado, uma reserva de valores para as festas de final de ano ajudaria no atendimento de tais expectativas sociais, que integram a dignidade do trabalhador. Neste caso, em se tratando de serviços autônomos, não haveria o pagamento pela Plataforma, mas sim a reserva de valores em conta de titularidade do trabalhador, incumbindo à Plataforma apenas a retenção, proporcionalmente às corridas feitas, e transferência de tais valores a tal conta vinculada, para liberação ao trabalhador na época própria.

Novamente, seria conveniente a existência de um sistema informatizado nacional que organizasse tais retenções para a conta vinculada, junto às várias plataformas, e permitindo a liberação do respectivo valor ao trabalhador, na época própria do ano (por exemplo, na época eleita para seu período de férias anuais, ou para haver uma reserva de valor destinada às festas de final de ano).

5.5 Transparência nos motivos do desligamento ou descredenciamento

Um quinto direito a ser garantido aos trabalhadores por plataforma, independente do regime que lhes seja reconhecido, é um nível mínimo de transparência quanto ao desligamento ou descredenciamento. Para milhares de pessoas, os aplicativos não são apenas um *gig* ("bico"), mas sim a única fonte de subsistência, razão pela qual uma possibilidade de desligamento sumário, sem que ao menos se saiba o motivo, se torna um fator de ansiedade permanente.

Em tal sentido, é intuitiva a necessidade de transparência quanto aos critérios utilizados pela empresa de aplicativo para a suspensão ou descadastramento do colaborador, assim como a informação dos respectivos motivos, quando tal suspensão ou descadastramento ocorrer. Há relatos de situações de absoluto mal-entendido – como o desligamento decorrente de problemas para o reconhecimento facial em decorrência de adicionar óculos ou barba, por exemplo.

Muitas de tais situações seriam facilmente saneadas se houvesse maior transparência quanto às políticas da empresa, assim como uma comunicação mais clara dos motivos de eventual desligamento, além de uma instância amigável para apresentação de uma defesa, recurso ou justificativa, além de algum serviço de teleatendimento mais direto, disponível ao trabalhador plataformizado. Em suma, crê-se ser necessário que a empresa de plataforma digital:

– divulgue previamente as políticas e regras da empresa – remuneratórias, precificação, eventuais vantagens e seguros corporativos, causas de descredenciamento ou desligamento, além de eventuais causas de suspensão (há relatos

de suspensão ou "gancho" – o que, todavia, se existente, apontaria para um próprio poder disciplinar, indicativo de vínculo de emprego);

– oportunize justificativa sumária (via aplicativo), pelo motorista, quando detectada violação a uma de tais políticas e regras;

– comunique o desligamento da plataforma indicando a política ou regra violada.

Assim, seria conveniente haver uma forma de resolução amigável de disputas entre a plataforma e o profissional, possivelmente através do próprio *software* do aplicativo, viabilizando a composição entre as partes, eventualmente reconsiderando-se o descadastramento – hoje, um motivo frequente de judicialização.

5.6 Períodos de descanso – desconexão obrigatória

Finalmente, crê-se que seria essencial um *tempo de desconexão obrigatória*, possivelmente de 11h consecutivas, tomando-se como paradigma o intervalo entre jornadas, assim como uma desconexão mandatória de 24h consecutivas semanalmente, equivalentes aos arts. 66 e 67 da CLT. É preciso que se encontre uma forma efetiva de se garantir um descanso mínimo ao motorista ou entregador, que preserve sua saúde, vida e integridade física.

Ocorre que o direito ao descanso se torna bem mais difícil de implementar quando não se tem um empregador e, laborando autonomamente, parar de trabalhar para descansar significa, também, não obter qualquer rendimento em tal período. No entanto, os intervalos entre jornadas e o repouso semanal são, na realidade, normas de saúde e segurança. Aliás, no caso de motoristas, implicam na segurança não apenas destes, mas também os passageiros, assim como dos transeuntes na via pública, já que o motorista exausto terá déficit de atenção ou poderá até mesmo dormir ao volante, causando acidentes, não raro fatais.

Para que tal tempo de desconexão obrigatória seja observado efetivamente, todavia, de nada adiantará que seja computado *apenas junto a uma das* plataformas. É comum que os motoristas trabalhem com diversas, não raro simultaneamente, alternando corridas entre uma e outra. Logo, não é difícil presumir que o intervalo obrigatório poderia ser facilmente burlado, bastando seguir laborando, através de outro aplicativo, colocando em risco sua própria vida, bem como a dos passageiros e transeuntes.

Por isso, sugere-se a desconexão obrigatória *em todos os aplicativos simultaneamente* – que, para tanto, terão de estar todos conectados a algum sistema informatizado nacional. Faz se necessária a regulamentação de algum

tipo de *cadastro nacional das plataformas digitais*, a fim de que, iniciado o intervalo, seja o mesmo observado conjuntamente, em todos os aplicativos, nacionalmente.

Cogita-se que haja um lançamento compartilhado dos períodos de desconexão, de modo que o motorista não possa trabalhar em outras plataformas quando estiver em seu período de descanso obrigatório, evitando que, pela necessidade da renda, acabe por causar grave risco a si e a terceiros. Logo, ao lançar o intervalo obrigatório em um aplicativo, para que possa se recolher e repousar o mínimo de horas de sono necessárias para a manutenção de sua saúde e atenção no trânsito, tal informação bloquearia também o labor nos demais, impedindo-o de burlar o descanso obrigatório.

6 Considerações finais

As transformações do mundo do trabalho, impulsionadas pela indústria 4.0 e pelas plataformas digitais, colocaram o Direito do Trabalho diante da necessidade de intensas reflexões, demandando um olhar crítico para as novas realidades, não integralmente enquadráveis nas categorias jurídicas já existentes. As novas tecnologias chegaram para ficar e é preciso que se afira o Direito que lhes será aplicável. Afinal, "quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito"[17].

A solução tecnológica do trabalho por aplicativos se arraigou rapidamente em nossa cultura social, trazendo em seu bojo um difícil encaixe nos paradigmas existentes. Em tal contexto, tecemos breves considerações quanto às perspectivas regulatórias para o trabalho em plataformas e seus obstáculos, assim como formulamos algumas provocações quanto a alguns possíveis caminhos para uma regulamentação mínima do labor através de plataformas digitais.

Vimos que, em sua maior parte, tais cogitações já se encontram razoavelmente materializadas no PLP nº 152/2025, o qual, embora incipiente, inaugura um modelo de regulação equilibrado, que preserva a flexibilidade das plataformas sem abandonar o núcleo de proteção social garantido pela Constituição.

O Direito do Trabalho nasceu de transformações disruptivas e volta agora a ser desafiado pela revolução digital. Caberá novamente ao Direito do Trabalho se reinventar, não necessariamente preso às categorias jurídicas criadas à vista de outros paradigmas, mas sim com olhares para o equilíbrio entre a flexibilidade ínsita ao novo modelo, sem perder de vista as proteções fundamentais a que todos os cidadãos fazem jus, diante de nosso núcleo pétreo constitucional. A regulamentação mínima proposta, como a do PLP nº 152/2025, mostra-se um

17 Frase atribuída ao jurista francês *Georges Ripert.*

passo necessário para compatibilizar inovação tecnológica e proteção social, reafirmando o compromisso constitucional com a dignidade humana.

Referências

AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 67, n. 104, jul./dez. 2021, p. 239-265.

BRUM, André Luiz de Oliveira; AGUIAR, Charles Vinícius Oliveira. Os desafios da justiça trabalhista diante dos novos modelos de trabalho por plataformas digitais. *Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região*: Reflexões Contemporâneas sobre o Direito do Trabalho, v. 11, n. 11, p. 6-18, 2023.

CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. *In*: ROCHA, Andréa Presas *et al.* (org.) *Direito do trabalho e tecnologia*: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022. p. 251-272.

CONTE, Mateus. Inteligência artificial deve extinguir pelo menos 15 profissões até 2030, diz estudo. *Revista Oeste*. 11/01/2025. Disponível em: https://revistaoeste.com/tecnologia/inteligencia-artificial-deve-extinguir-pelo-menos-15-profissoes-ate-2030-diz-estudo.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Global Workplace Law & Policy*, 01/05/2019. Disponível em: https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy.

FERREIRA, Vanessa Rocha. RANGEL, Victor Netto. O desemprego tecnológico: os impactos da 4ª Revolução Industrial no mercado de trabalho. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/210157.

GRAHAM, Mark *et al*. Risks and rewards of online gig work at the global margins. *Oxford Internet Institute*, University of Oxford. 2017. Disponível em: https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691.

MEIRELES, Edilton; ROCHA, Cláudio Jannotti. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 533-565.

SCHNEIDER, Michelle. *O profissional do futuro*: como se preparar para o mercado de trabalho na era da IA. Buzz Editora, 2025. *E-book*.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro. *E-book*.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito* – PUC Minas, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373.

VERENICZ, Marina. IA já supera funcionário júnior na execução de tarefas complexas, diz CEO da OpenAI. *Infomoney*. 03/06/2025. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/ia-ja-supera-funcionario-junior-na-execucao-de-tarefas-complexas-diz-ceo-da-openai.

VIDIGAL, Viviane. O novo pede o velho: a imbricação da gamificação com o salário por peça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v. 25, n. 34, p. 333-352, 2022.

VUALA, Eduardo Albertino, *et al*. Automatização e seu impacto no mercado de trabalho. *Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia – Vistacien*, v.1, n. 2, 2023, p. 94-108. Disponível em: https://vistacien.com.br/wp-content/uploads/2023/10/7.-Art.--Automatizacao-e-seu-Impacto-no-Mercado-de-Trabalho-94-108.pdf.

WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION (WIPO). *Global Innovation Index 2024*: Switzerland, Sweden, US, Singapore, UK Top Ranking; China, Türkiye, India, Viet Nam, Philippines Among Fastest 10-Year Risers; Dark Clouds for Innovation Investments. 26/09/2024. Disponível em: https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2024/article_0013.html.

Como citar este texto:
PRITSCH, Cesar Zucatti. Trabalho plataformizado e o PLP nº 152/2025 – padrões regulatórios mínimos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 85-100, jan./mar. 2026.

DESENVOLVIMENTO E O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE INCENTIVO AO COMPORTAMENTO POSITIVO

DEVELOPMENT AND THE FIGHT AGAINST CONTEMPORARY SLAVE LABOR IN BRAZIL: THE IMPORTANCE OF POLICIES THAT ENCOURAGE POSITIVE BEHAVIOR

Almerinda Alves de Oliveira[1]
André Studart Leitão[2]
Konrad Saraiva Mota[3]

RESUMO: A constatação de persistência do trabalho análogo à escravidão no Brasil contemporâneo indica que há um entrave à efetivação da dignidade da pessoa humana no contexto nacional. A atuação estatal no campo das políticas públicas repressivas não tem sido suficiente. O estudo reforça o discurso da prevenção, pois mecanismos de indução de comportamento positivo, como *nudges*, significam economia de recursos e também evitam a ocorrência de danos irreparáveis ao trabalhador. Para tanto, é apresentada uma análise dos dados relacionados aos recursos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Esses investimentos têm tido um relevante papel em setores e regiões mais suscetíveis à adoção de práticas trabalhistas exploratórias.

PALAVRAS-CHAVE: escravidão contemporânea; desenvolvimento; *nudges*; Fundo de Amparo ao Trabalhador.

ABSTRACT: The persistence of conditions analogous to slavery in contemporary Brazil indicates an obstacle to the realization of human dignity in the national context. Government action in the area of repressive public policies has not been sufficient. The study reinforces the importance of prevention, as mechanisms for inducing positive behavior, such as nudges, not only reduce public expenditures but also help prevent irreparable harm to workers. To this end, we present an analysis of data related to funds from the Workers' Assistance Fund. These investments have

---

1 *Mestre em Administração Pública (FGV); pós-graduação em Direito Público e em Direito Administrativo; graduação em Direito e Administração. Lattes: https://lattes.cnpq.br/0992558653616205. E-mail: almerinda.oliveira@gmail.com.*

2 *Doutor e mestre em Direito (PUC-SP); pós-doutorado em Direito (Universidade Presbiteriana Mackenzie, Universidade de Fortaleza e Mediterranea International Centre for Human Rights Research); professor no Programa de Pós-Graduação em Direito da Unichristus; professor no curso de graduação em Direito da FBUni; procurador federal. Lattes: https://orcid.org/0000-0001-9681-943X. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9681-943X. E-mail: andrestudart@gmail.com.*

3 *Doutor em Direito do Trabalho (PUC Minas); mestre em Direito Constitucional (Unifor-CE); juiz do trabalho; professor efetivo no Programa de Pós-Graduação em Direito da Unichristus; professor nos cursos de graduação em Direito da Unifor e da FBUni. Lattes: https://lattes.cnpq.br/9304970514725569. E-mail: professorkonrad@hotmail.com.*

played a significant role in sectors and regions more susceptible to the adoption of exploitative labor practices.

KEYWORDS: modern-day slavery; development; nudges; Workers' Assistance Fund.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O trabalho escravo contemporâneo e o direito brasileiro; 3 O custeio do combate ao trabalho escravo: o Fundo de Amparo ao Trabalhador; 4 Boas práticas: o incentivo às organizações; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A visão de desenvolvimento na perspectiva de Amartya Sen (2018) defende ser um processo intimamente relacionado à liberdade (possibilidade) de o indivíduo atingir a plenitude de suas capacidades. O papel do Estado, nesse contexto, é de facilitador e indutor dessa evolução. Nesse pensar, as políticas públicas podem ser encaradas como o direito à liberdade colocado em prática.

Em contraponto ao ideal de desenvolvimento individual como via necessária ao desenvolvimento nacional, a persistência do trabalho análogo à escravidão é uma marca anti-civilizatória. No caso brasileiro, depois de mais de 130 anos de abolição da escravatura, uma pesquisa no contexto contemporâneo nacional sobre essa temática ainda possui relevância. A despeito do discurso de repulsa a essas práticas que, nitidamente, ferem a dignidade da pessoa e os direitos humanos, é frequente a descoberta de trabalhadores em condições análogas às de escravizados.

Visando a apresentação de um diagnóstico do papel estatal, o artigo apresenta o arcabouço normativo e jurisprudencial sobre o tema da escravidão contemporânea. A permanência de trabalhadores em situação de escravidão no Brasil atual é um sinal de subdesenvolvimento, o que impõe o dever do implemento de políticas públicas como meio de solução do problema. Reconhecidas as ações governamentais como diretrizes que objetivam a alocação de recursos e, assim, resolver um problema público, a hipótese de pesquisa é que os esforços brasileiros empreendidos para extinguir o trabalho escravo devem se concentrar na indução de comportamentos positivos por parte das organizações.

Sendo assim, a pesquisa, além de apresentar o arcabouço normativo atual, analisa a atuação governamental. Em termos metodológicos, o ensaio compara as informações atuais sobre o trabalho escravo no Brasil com os investimentos dos recursos originados do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), analisando, principalmente, os setores econômicos e a territorialidade dos casos. O FAT custeia a modalidade de seguro-desemprego destinada aos trabalhadores resgatados.

Há necessidade de investigar se as ações do Poder Público, seja por meio de fomento ou por meio de assistência social, têm sido apenas medidas

paliativas ou se há atuação efetiva nas causas do problema da escravidão contemporânea. A premissa da pesquisa é a de que somente uma política pública desenhada com foco no combate às causas pode atingir a efetividade, ou seja, trazer mudança social. No sentido propositivo, o estudo apresenta práticas que podem incentivar o comportamento positivo das empresas que não utilizam o trabalho escravo e, assim, contribuir para a ruptura dessa forma de exploração.

2 O trabalho escravo contemporâneo e o direito brasileiro

Na legislação brasileira, o art. 149 do Código Penal estabelece os elementos que caracterizam o crime tipificado como "Reduzir alguém a condição análoga à de escravo". Esses aspectos não estão relacionados apenas à restrição de liberdade: incluem os trabalhos forçados ou as jornadas exaustivas e também a sujeição a condições degradantes. A norma ainda prevê como trabalho análogo à escravidão a retenção do trabalhador no local de trabalho por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou pela manutenção da vigilância ostensiva no local de trabalho ou ainda pelo apoderamento dos documentos ou objetos pessoais do trabalhador. A ampliação conceitual não significa a perda da conexão direta com ofensas à dignidade da pessoa humana e, consequentemente, com os direitos humanos, tal como na escravidão tradicional ou *chattel*[4].

O Superior Tribunal de Justiça entende que a restrição à liberdade de locomoção não é a forma exclusiva de cometimento dessa infração. Destaca-se o aspecto relacionado à maneira como o próprio indivíduo se identifica, no processo de autodeterminação. "O referido tipo penal prevê outras condutas que podem ofender o bem juridicamente tutelado, isto é, a liberdade de o indivíduo ir, vir e se autodeterminar, dentre elas submeter o sujeito passivo do delito a condições degradantes de trabalho" (STJ, REsp 1.223.781/MA, Rel. Min. Reynaldo Soares da Fonseca, Quinta Turma, DJe 29/08/2016).

Nesse sentido, conquanto a infração penal não conste do Título destinado aos crimes contra a organização do trabalho, conforme a jurisprudência dos Tribunais Superiores[5], o bem jurídico tutelado por meio do art. 149 do Código Penal "vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente, como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários".

---

4 "A chamada escravidão 'chattel' corresponde ao que se compreendia como 'escravidão do bem móvel', para fazer referência à escravidão clássica ou escravidão de direito, na qual uma pessoa pertencia legalmente a outra" (CIDH, 2016, p. 71).

5 RE 459.510, Relator: Min. Cezar Peluso, Relator p/ Acórdão: Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 26/11/2015, Acórdão Eletrônico, DJe-067, divulg. 11/04/2016, publ. 12/04/2016.

Esse entendimento jurisprudencial converge com as ideias defendidas por Sen (2009) e aprofundadas por Nussbaum (2013). Existe uma conexão entre os direitos mais básicos dos seres humanos – moradia, saúde, alimentação, educação – ao que se poderia compreender como um pacote mínimo de dignidade e a liberdade de poder ser quem se quer ser.

Em uma sociedade capitalista, o trabalho não é só fonte de sobrevivência, mas também um elemento central na construção da identidade e da autoestima dos indivíduos: da construção do seu lugar na sociedade, ou seja, de como se percebe e como se é percebido por todos. "O trabalho possibilita ao homem concretizar seus sonhos, atingir suas metas e objetivos de vida, além de ser uma forma de expressão" (Silva; Silveira, 2018, p. 226).

O Estado brasileiro é um grande provedor dessas políticas, e existe farta legislação no combate aos trabalhos degradantes; ainda assim, existe uma omissão legislativa. A Emenda Constitucional (EC) nº 81/2014 alterou a redação do art. 243 da Constituição Federal, incluindo a expropriação, sem qualquer indenização, das propriedades rurais e urbanas utilizadas para a exploração de trabalho escravo. Os bens devem ser destinados à reforma agrária e a programas de habitação popular. Não houve regulamentação do instituto por meio da edição de lei federal e, por isso, essa situação é objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 77, promovida pelo Ministério Público Federal.

Nesse ponto, destaca-se o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT)[6], pois as ações coletivas de combate ao trabalho análogo à escravidão têm uma particularidade: as indenizações, por iniciativa do próprio MPT, em vez de irem para o FAT, muitas vezes são destinadas a ações de prevenção e conscientização sobre esse tipo de exploração. É o caso da edição de livros, campanhas em escolas e outros incentivos que também funcionam como estímulos, mas cuja origem estatal é diferente, já que decorrem de decisões judiciais. Na prática, o Poder Judiciário tem fortalecido a efetividade das ações, direcionando esses valores para o custeio de políticas públicas específicas de prevenção e combate ao trabalho escravo. Em decisão recente, o STF decidiu, por meio de liminar, no sentido de autorizar a indicação por parte do Poder Judiciário e do Ministério Público quanto aos beneficiários dos valores decorrentes de indenizações.

> Ante o exposto, decido conceder, em parte, a medida liminar, nos seguintes termos: A) As condenações em ações civis públicas trabalhistas, por danos transindividuais, devem ser direcionadas para: I) o FDD (Fundo dos

6 Constituição Federal: "Art. 128. O Ministério Público abrange: I – o Ministério Público da União, que compreende: a) o Ministério Público Federal; b) o Ministério Público do Trabalho".

Direitos Difusos) ou para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador); ou II) Alternativamente, devem observar os procedimentos e medidas, inclusive de transparência na prestação de contas, regulados na Resolução Conjunta nº 10 do CNJ e do CNMP. Esta determinação também se aplica aos acordos em ações ou inquéritos civis públicos relacionados a direitos trabalhistas.

No plano internacional, a adesão do Brasil à Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU) importa na assunção dos compromissos de que: i) "Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas" e ii) "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Por meio da análise das normas internalizadas pelo Brasil[7], verifica-se que houve uma evolução, pois passaram a tratar não só de condições do trabalho, mas daquilo que a remuneração advinda dele pode proporcionar como existência digna aos trabalhadores. Quanto menor a faixa de renda a que pertence um indivíduo, maior parte dos seus ganhos é destinada ao custeio de suas necessidades básicas. Dessa forma, é possível compreender como o trabalho se relaciona com a própria construção da identidade das pessoas, pois permite que elas tenham o desenvolvimento livre da personalidade.

Nessa linha, o caso Fazenda Brasil Verde serve de referência, pois a sentença apresenta fundamentação que trata da anulação da personalidade da vítima. O episódio está relacionado às práticas de trabalho forçado e de servidão por dívidas em uma unidade agrária localizada no Estado do Pará. A sentença de condenação do Brasil[8] possui conteúdo didático quanto aos conceitos que perpassam a compreensão do trabalho escravo contemporâneo. A definição trazida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos acerca dos elementos fundamentais para tipificação de uma situação como escravidão é: "i) o estado ou condição de um indivíduo e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima".

---

7 Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório; Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado; Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura de 1926, atualizada pelo Protocolo de 1953 e Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956; Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966; e Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966.

8 Na sentença, além de ser reconhecida a relação de servidão por dívida e de submissão a trabalhos forçados de 127 (cento e vinte e sete) pessoas, fica evidente que o Estado tinha conhecimento da situação. O Brasil demorou mais de 30 anos para indenizar as vítimas.

Outro caso apreciado internacionalmente ocorreu na década de 1990 no Município de Santo Antônio de Jesus, no Estado da Bahia, onde houve uma explosão em uma fábrica de fogos de artifício. No episódio, 60 (sessenta) trabalhadores faleceram, sendo 20 (vinte) crianças e quatro gestantes. O Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, e a sentença destacou as condições precárias de segurança das instalações e a ausência de equipamentos de proteção individual.

Esse contexto demonstra claramente a associação entre o trabalho rural e a exploração. Os dados disponíveis no Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas apontam os setores econômicos nos quais é mais frequente a descoberta de trabalhadores nessa situação no Brasil: criação de bovinos (27,1%); cultivo de cana-de-açúcar (13,3%); produção florestal (7,16%) e cultivo de café (6,07%).

3 O custeio do combate ao trabalho escravo: o Fundo de Amparo ao Trabalhador

As políticas públicas demandam recursos orçamentários, ou seja, a efetivação de um direito depende dos custos nele envolvidos. Assim, a análise da assertividade da ação estatal em relação à questão social pressupõe a verificação da alocação financeira, observando se há indicativos de falta de recursos, de ineficiência ou de subutilização, por exemplo.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, com fundamento no art. 239 da Constituição Federal, custeia o seguro-desemprego. Esse benefício, por sua vez, possui modalidades, sendo uma delas o "Seguro-desemprego ao Trabalhador Resgatado de Condição Análoga à de Escravo". Trata-se de um auxílio temporário concedido ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo e que é pago em no máximo três parcelas no valor de um salário mínimo, conforme a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

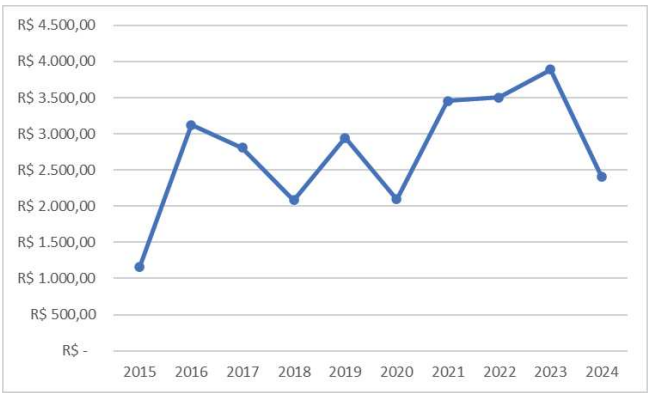
O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) tem um papel relevante no impulsionamento do desenvolvimento nacional, ao financiar programas, projetos, obras e serviços. Assim, no contexto da relação entre desenvolvimento e o combate ao trabalho escravo, em 16/11/2023, foi assinado um Memorando de Entendimento (MDE) entre a OIT e o BNDES. O objetivo estabelecido na cooperação foi a execução de "atividades de pesquisa, formação, capacitação e troca de informações técnicas em áreas de comum interesse entre as Partes, com o propósito de promover o trabalho decente e a elevação do nível de cumprimento das normas trabalhistas vigentes no Brasil".

Esse MDE indicou as áreas de interesse comum, entre as quais se destacam: (i) Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil; (ii) Prevenção e Erradicação do Trabalho Forçado ou em Condições Análogas à Escravidão/Tráfico de Pessoas; (iii) Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho; (iv) Enfrentamento a Todas as Formas de Exploração, Discriminação, Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, com ênfase em questões de Gênero, Raça e Etnia. Mesmo após cerca de um ano e meio, ainda não há Plano de Trabalho[9].

Cotejando o orçamento executado na modalidade "Seguro-desemprego ao Trabalhador Resgatado de Condição Análoga à de Escravo" com a quantidade de denúncias de trabalho escravo rural, conforme demonstrado no gráfico a seguir, há indicativo de que as ações governamentais não acompanham a demanda. Isso porque, no período analisado, há variação no orçamento *per capita* entre aquilo que é despendido no benefício e o quantitativo de denúncias.

Exemplificando, em 2015 esse recurso *per capita* foi de R$ 1.850,89[10] (mil oitocentos e cinquenta reais e oitenta e nove centavos) e, em 2024, foi de R$ 2.411,90 (dois mil quatrocentos e onze reais e noventa centavos). Desconsiderando imprevistos, como um aumento repentino de denúncias ou um contingenciamento de gastos, uma política pública estruturada com base em critérios técnicos, a exemplo da alocação orçamentária guiada por projeções de demanda, não deveria apresentar variações frequentes ao longo do tempo.

Gráfico 1 – Orçamento *per capita* – recursos financeiros do seguro desempregado resgatados/número de denúncias



Fonte: Comissão Pastoral da Terra. Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesse sentido, Capella (2018, p. 126) ao tratar da implementação de políticas públicas, aponta que as informações sobre os problemas devem ser

9 Fonte: pedido de acesso à informação nº 52021000688202540, respondido pelo BNDES em 14/4/2025.

10 O valor nominal foi de R$ 1.160,10, que corrigido pelo IPCA-FGV do período de 2015 a 2024, fica atualizado em R$ 1.850,89.

objetivas: “dados demográficos, indicadores sociais, relatórios administrativos”. Isso possibilita identificar claramente a “incidência do problema, as características dos cidadãos afetados pela questão, as variações do problema ao longo do tempo, entre outros”.

No contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Objetivo 8 é “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. O desdobramento no item 8.7 remete à necessidade de o Brasil “tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”. Entretanto, o único indicador criado pelo País para o acompanhamento dessas metas foi o levantamento de pessoas em situação de trabalho infantil (IBGE, 2025).

Ainda quanto ao FAT, os recursos ultrapassam a quantia de 400 bilhões de reais segundo o Boletim de Informações Financeiras do FAT – 2024, e uma parte (no mínimo 28%, segundo a Constituição Federal, art. 239, § 1º) desse montante, conforme determinação constitucional, é direcionada ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico, a cargo do BNDES. Os investimentos por setores econômicos podem ser detalhados conforme o gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Desembolso dos recursos do FAT, em milhões de reais, por setor econômico em 2024

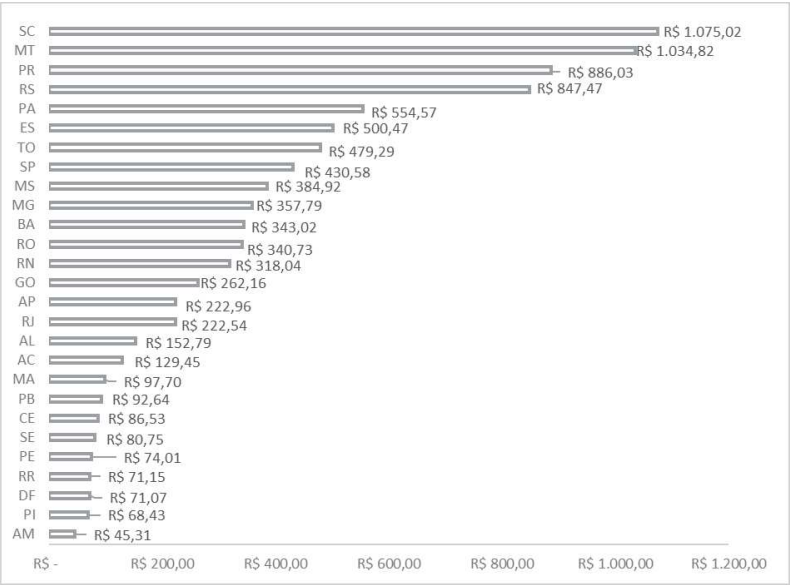
Fonte: Boletim de Informações Financeiras do FAT de 2024 divulgado pelo MTE.

O cotejamento com as informações dos setores econômicos nos quais é mais frequente o resgate de trabalhadores em situação de escravização aponta

que os setores agropecuários (agricultura, silvicultura, exploração florestal, pecuária e pesca) recebem 28,08% dos recursos totais investidos pelo BNDES e que são originários do FAT. O problema é que esses mesmos setores figuram entre os que mais concentram ocorrências de trabalho escravo contemporâneo, conforme demonstrado no Gráfico 3.

Uma análise apressada poderia concluir que os recursos do próprio Estado estariam custeando setores que praticam aquilo que se quer coibir: o trabalho escravo. Entretanto, destaca-se a relação circular entre desenvolvimento e exploração. O financiamento de atividades pode servir como fomento às práticas de melhoria das condições dignas dos trabalhadores, promovendo o desenvolvimento e enaltecendo as liberdades.

Gráfico 3 – Desembolso *per capita* dos recursos do FAT por estado em 2024.



Fonte: Boletim de Informações Financeiras do FAT de 2024 divulgado pelo MTE. IBGE.

Do ponto de vista geográfico, segundo o Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, os estados que mais recebem recursos (Santa Catarina, Mato Grosso, Paraná e Rio Grande do Sul) não coincidem com aqueles em que há maior número de resgates de trabalhadores em situação análoga à escravidão (Minas Gerais, São Paulo, Bahia e Goiás).

O trabalho escravo também tem ocorrido no meio urbano. "Responsáveis por movimentar um alto mercado de consumo, as indústrias têxteis comumente se utilizam da exploração da mão de obra para obter altos lucros" (Silva; Silveira, 2018, p. 236). Além disso, têm sido frequentes os casos de trabalhadoras

domésticas escravizadas por pessoas da alta sociedade. Um caso paradigmático foi o de uma executiva do Grupo Avon que mantinha uma idosa em situação de exploração, segundo reportagem da CNN[11]: "A mulher trabalhava como empregada doméstica para a família desde 1998 e por 13 anos trabalhou sem carteira assinada, sem férias e 13º. Quando foi encontrada, estava sem ter acesso sequer ao banheiro".

Sendo assim, considerando que essa modalidade de exploração possui um viés cultural, a persistência dessa mentalidade escravagista na sociedade, nas áreas urbanas e rurais, não pode ser ignorada no desenho das políticas públicas: o Brasil é um país marcado pela naturalização das desigualdades. De acordo com o Índice de Distância Hierárquica (IDH), o Brasil atinge 69 de 100 pontos, enquanto países como a Alemanha e o Reino Unido alcançam apenas 35 pontos[12]. A distância hierárquica é um constructo utilizado em pesquisas relacionadas à cultura e indica o grau de aceitação por aqueles que têm menos poder nas instituições sociais (família, escola e comunidade) e organizações (locais de trabalho, por exemplo) (Hofstede, 2003). As desigualdades sociais residem no fato de as classes não possuírem as mesmas oportunidades de acesso às políticas públicas, principalmente educação, o que, por sua vez, impacta na ocupação profissional dos indivíduos.

4 Boas práticas: o incentivo às organizações

No contexto de uma política pública intersetorial como o combate ao trabalho escravo, é importante que as ações não sejam concentradas apenas na repressão. A atuação ocorre essencialmente por meio da apuração de denúncias[13] apuradas por Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Nessa linha, o Brasil adotou uma ferramenta de transparência ativa: a "lista suja"[14].

Além de a ação *a posteriori* não evitar que os danos à saúde física e mental dos trabalhadores aconteçam, considerando que os custos dos mecanismos de controle não podem superar os benefícios, esse trabalho acaba acontecendo de forma pontual, pois o custo de uma fiscalização que tenha como escopo a integralidade das organizações é proibitivo. Dessa forma, é relevante o estudo da prevenção, principalmente por meio da indução de comportamentos positivos. Há necessidade de incentivar as organizações a adotarem práticas de cuidado

11 Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/avon-demite-executiva-que-mantinha-idosa-em-situacao-de-escravidao/. Acesso em: 02 jun. 2025.

12 Disponível em: https://www.theculturefactor.com. Acesso em: 20 jun. 2025.

13 O Sistema Ipê é o canal por meio do qual podem ser feitas denúncias. Disponível em: https://ipe.sit.trabalho.gov.br.

14 O STF julgou constitucional a "lista suja" na ADPF 509. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=451765&ori=1. Acesso em: 24 jun. 2025.

social na cadeia produtiva e conscientizar os consumidores sobre o seu papel como agente destinatário dos produtos.

No aspecto geral da política pública, as normas brasileiras não podem possuir apenas caráter repressivo, pois a própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 174, determina que o papel de agente normativo e regulador estatal na atividade econômica incorpora não somente a função de fiscalização, mas o incentivo e o planejamento, isso porque um dos princípios da ordem econômica nacional é justamente a valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa (art. 170).

Na literatura da economia comportamental, os *nudges* são estímulos, "um empurrãozinho, um cutucão; é qualquer aspecto da arquitetura de escolhas capaz de mudar o comportamento das pessoas de forma previsível sem vetar qualquer opção e sem nenhuma mudança significativa em seus incentivos econômicos" (Thaler; Sustein, 2008, p. 12). Nesse sentido, "no contexto de viabilização das políticas públicas, os *nudges* podem ser considerados vantajosos na medida em que aprimoraram a possibilidade de regulação, sem imposição ou restrição de direitos" (Leitão; Vilar; Pierdoná, 2023, p. 14). Assim, as instituições públicas e privadas podem funcionar como verdadeiras arquitetas de escolhas, pois "têm a responsabilidade de organizar o contexto no qual as pessoas tomam decisões" (Thaler; Sustein, 2008, p. 8).

O reconhecimento de organizações que adotam boas práticas trabalhistas, incluindo o posicionamento explícito contra o trabalho escravo, pode ser promovido tanto pelo Estado quanto por entidades do setor produtivo e por organizações da sociedade civil. Nesse sentido, os parágrafos a seguir apresentam exemplos de formas de destaque social: as certificações[15], os selos, os prêmios e até a inclusão em *rankings* de responsabilidade social corporativa.

Exemplos de certificações e de selos éticos: (i) Fairtrade Labelling Organizations International (FLO): a certificação Fairtrade estabelece "um preço mínimo que permite às organizações de pequenos(as) produtores(as) receber um pagamento que cobre os custos de produção e permite uma renda digna para produtores(as) e trabalhadores(as)" (Kuhlmann, 2006); (ii) SA8000 (Social Accountability International): é uma certificação que se baseia nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Apresenta compatibilidade com outras estruturas como a ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001[16]; (iii) B Corp (Benefit Corporation): as empresas que possuem essa certificação são conhecidas como empresas B.

15 O Projeto de Lei nº 2.922/2008, que criava o Selo de Respeito à Liberdade de Locomoção do Trabalhador, foi rejeitado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

16 Disponível em: https://www.ia-uk.com/services/social-accountability. Acesso em: 01 jun. 2025.

A sustentabilidade é avaliada de forma global (Governança, Trabalhadores, Clientes, Comunidade e Meio Ambiente), incluindo as práticas de trabalho[17].

Exemplos de índices e *rankings*: Corporate Human Rights Benchmark (CHRB): (i) classifica empresas com base em seu desempenho em direitos humanos, inclusive no combate ao trabalho escravo; (ii) Dow Jones Sustainability Index (DJSI): inclui critérios sociais, ambientais e de governança, como o respeito aos direitos trabalhistas[18]; (iii) Indicadores Ethos ASGE: demonstra a sustentabilidade e a responsabilidade das atividades econômicas, em relação à geração de valor nos campos econômico e financeiro, ético, social e ambiental[19]; (iv) Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE): visa a contribuir com informações sobre investimentos nos processos de tomada de decisão. Isso induz as empresas a adotarem boas práticas de sustentabilidade e de governança corporativa[20].

Algumas organizações que atuam no Brasil foram reconhecidas por boas práticas: (i) no setor varejista de confecção, a C&A foi premiada em 2017 com o Stop Slavery Award da Fundação Thomson Reuters. A empresa foi destacada por sua transparência e por incorporar medidas antiescravidão na cadeia de suprimentos, o que inclui diretrizes para fornecedores e auditorias regulares; (ii) a cooperativa brasileira Justa Trama é certificada pela Fair Trade International e pelo IBD Certificações, garantindo práticas de comércio justo e produção agroecológica. Sua cadeia produtiva envolve agricultores, fiadoras, tecelãs e costureiras, promovendo trabalho digno e sustentável em vários estados do Brasil; (iii) a montadora Ford, que encerrou as atividades no Brasil em 2021[21], implementa um processo de quatro etapas para evitar o uso de trabalho forçado em sua cadeia de fornecedores.

Isso inclui avaliação de riscos, exigência de conformidade legal por parte dos fornecedores, treinamentos e auditorias regulares, com planos de ação corretiva quando necessário. Nesse ponto destaca-se a importância do gerenciamento de risco, que é a "possibilidade de ocorrência de eventos que afetem a realização ou alcance dos objetivos, combinada com o impacto dessa ocorrência sobre os resultados pretendidos" (TCU, 2018).

A estruturação da cadeia produtiva de diversos tipos de negócios tem utilizado a terceirização. Nesse contexto é importante destacar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), exarado na Súmula nº 331: "O

17 Disponível em: https://blog-prd.portalpos.com.br/b-corporations/. Acesso em: 01 jun. 2025.

18 Disponível em: https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/. Acesso em: 01 jun. 2025.

19 Disponível em: https://www.ethos.org.br/. Acesso em: 01 jun. 2025.

20 Disponível em: https://www.b3.com.br/. Acesso em: 01 jun. 2025.

21 "Ford: afinal, por que a montadora decidiu encerrar a produção de veículos no Brasil?". Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55640907. Acesso em: ago. 2025.

inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial". Assim, a empresa contratante não está imune à possibilidade de responsabilização em decorrência do desrespeito às normas trabalhistas.

Para além da questão financeira, um elemento relevante é o risco de imagem, tanto pelo impacto no mercado consumidor como pelas possíveis perdas de investidores. Se a empresa não sabe o que a terceirizada faz, demonstra descontrole do próprio negócio e, se sabe, mas permanece inerte e não toma as providências necessárias, é coautora no descumprimento das normas. Assim, a defesa por meio de alegação de desconhecimento é fragilizada, pois é necessário avaliar tanto a culpa em razão de uma contratação mal realizada (*culpa in eligendo*) como pela falta do devido monitoramento (*culpa in vigilando*).

Quando uma organização de maior destaque está em uma cadeia logística, ainda que como contratante de terceiros, além de ser responsabilizada, a tendência é que o nome dessa empresa seja mais associado ao evento negativo do que a terceirizada, que é pouco conhecida na sociedade. Nesse sentido foi a reportagem do Portal G1: "A JBS AVES, do grupo JBS, foi responsabilizada pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) por submeter dez pessoas a condições análogas à escravidão no Rio Grande do Sul. Os resgatados trabalhavam na coleta de frangos em granjas fornecedoras da empresa"[22].

Os selos contribuem para a construção de uma imagem positiva. Entretanto, o caso da Vinícola Aurora, que, mesmo possuindo o selo "Great Place to Work", estava envolvida em uma ação que flagrou condições de trabalho análogo à escravidão, evidencia a necessidade de um monitoramento contínuo para garantir a integridade das práticas empresariais e também para evitar práticas como o *greenwashing*[23]. Recentemente, a empresa BYD[24] foi alvo de operação do Ministério do Trabalho e Emprego no município de Camaçari-BA onde "foram identificados 471 trabalhadores chineses trazidos de forma irregular ao Brasil, dos quais 163 foram resgatados em condições análogas à escravidão".

Também como práticas positivas, no Brasil, a Lei nº 14.133/2021 determina que pessoas físicas ou jurídicas que, nos cinco anos anteriores à divulgação do edital da licitação, tenham sido condenadas judicialmente, com trânsito em julgado, por exploração de trabalho infantil, por submissão de trabalhadores a

22 Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2025/05/jbs-autuada-trabalho-escravo-producao-frangos-rs/. Acesso em: 28 ago. 2025.

23 Fenômeno no qual as organizações apresentam um comportamento ético-socioambiental insatisfatório, mas possuem uma comunicação que constrói uma imagem positiva (De Freitas Netto *et al*., 2020).

24 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/junho/byd-e-autuada-por-submeter-trabalhadores-chineses-a-condicoes-analogas-a-escravidao-na-bahia. Acesso em: 10 jun. 2025.

condições análogas às de escravo ou por contratação de adolescentes nos casos vedados pela legislação trabalhista, não poderão disputar licitação ou participar da execução de contrato, direta ou indiretamente.

Ainda quanto aos incentivos, desde fevereiro de 2008, os contratos de financiamento do BNDES incluem a chamada "Cláusula Social", que explicita o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo no Brasil. O respeito a cláusulas sociais já era condição prévia para a contratação de financiamento no Banco. A partir desse marco temporal, a cláusula passou a integrar, de forma explícita, os contratos do BNDES, gerando sanções. A constatação do descumprimento da legislação que trata do combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo pode suspender ou exigir o vencimento antecipado do contrato de financiamento, impondo o pagamento imediato dos desembolsos efetuados.

Em caso recente, o STF[25] analisou a constitucionalidade da Lei nº 14.946/2013 do Estado de São Paulo, que estabeleceu sanções administrativas a empresas que comercializassem produtos oriundos de trabalho escravo, direta ou indiretamente, prevendo inclusive a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). A Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a lei questionou a validade das restrições impostas às organizações e aos sócios dessas empresas. As sanções incluem a cassação da inscrição de contribuinte do ICMS e a vedação de atuação no mesmo ramo por dez anos.

A verdade é que a manutenção de uma cadeia produtiva sustentável e a contratação de funcionários domésticos de forma regular geram custos que a sociedade precisa considerar como inerentes. Nesse sentido, uma matéria da BBC[26] destaca o chamado "dilema da blusinha": "quando o consumidor tem informação, por exemplo, sobre as condições precárias de trabalho em fábricas da Ásia ou em outras partes do mundo, discorda dessas práticas, mas não deixa de comprar".

Trata-se de uma ruptura de paradigma, pois o indivíduo passa a ser compreendido não como um recurso, mas como parte que contribui. "As pessoas não são patrimoniáveis. Na verdade, elas não pertencem às organizações desde, pelo menos, o fim da escravidão". Assim, destaca-se a importância da visão de negócio que deve ser compartilhada pelas organizações em relação ao trabalhador. As pessoas detêm a propriedade do conhecimento e, se reconhecidas a partir de suas capacidades e potenciais, formam e agregam ao capital intelectual da organização: "um ativo intangível que pertence ao próprio indivíduo, mas que pode ser utilizado pela empresa para gerar valor" (Cavalcanti; Gomes; Pereira, 2001, p. 15).

---

25 STF. Plenário. ADI 5.465/SP, Rel. Min. Nunes Marques, julgado em 09/04/2025.

26 Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c934vd2w5wko. Acesso em: 10 jun. 2025.

5 Considerações finais

No contexto do combate ao trabalho escravo, a permanência dessa prática na sociedade atual indica que há falhas no desenho dessa política pública. Esse artigo se propôs a reforçar o caminho das ações preventivas, apontando que os mecanismos de indução de comportamento, como *nudges*, podem contribuir de forma a economizar recursos públicos que são destinados à atuação via repressão. A concentração dos esforços governamentais em ações posteriores, além de não impedir a ocorrência de danos físicos e psíquicos (muitas vezes de difícil ou até impossível reparação), transmite a percepção de que o Estado está agindo tarde demais.

Além disso, a internalização de boas práticas à cultura organizacional tende a ser algo mais duradouro, por atuar nas camadas mais profundas dos valores socialmente compartilhados. O reforço ao consumo consciente pode passar, inclusive, pela necessidade de as pessoas repensarem suas práticas de compras, privilegiando produtos advindos de cadeias responsáveis, mesmo que isso represente um preço mais elevado. A "cegueira moral" (Bauman, 2021) é justamente essa indiferença em relação ao que não é facilmente visualizado no produto: a exploração do trabalho que proporciona o preço baixo. A criação de selos vai ao encontro desse mercado, indicando ao consumidor as organizações que têm preocupação social.

As análises dos recursos oriundos do FAT apontam que o BNDES tem tido um papel relevante investindo em setores e regiões propensos à utilização intensiva de mão de obra menos qualificada. Isso pode significar mais transparência e monitoramento em áreas sensíveis, por meio do controle decorrente do compromisso firmado com a "cláusula social". Além disso, contribui para a modernização das práticas devido aos financiamentos em si mesmos.

Este artigo demonstrou, assim, que o desenvolvimento, por ser um processo complexo e incompatível com práticas de exploração do trabalhador, exige abordagens que transcendam o viés estritamente estatal. É relevante que os mecanismos perpassem pela mudança de cultura organizacional e na forma como a própria sociedade enxerga as relações de trabalho. O recurso humano importa não apenas como mais um insumo, mas como sujeito detentor de capital intelectual que entrega parte de sua identidade enquanto pessoa a um processo produtivo que visa ao bem-estar da sociedade em geral, inclusive dele mesmo.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. *Cegueira moral*: a perda da sensibilidade na modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

CAVALCANTI, M., GOMES, E.; PEREIRA, A. *Gestão de empresas na sociedade do conhecimento*: um roteiro para a ação. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DE FREITAS NETTO, S. V.; SOBRAL, M. F. F.; RIBEIRO, A. R. B.; SOARES, G. R. da L. Concepts and forms of greenwashing: a systematic review. *Environ Sci Eur* 32, 19 (2020). Disponível em: https://doi.org/10.1186/s12302-020-0300-3.

HOFSTEDE, Geert. *Culturas e organizações*: compreender a nossa programação mental. Portugal, Lisboa: Edições Sílabo, 2003.

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS – IIA. *Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna.* Flórida, 2019. São Paulo, 2019.

JOIA, Luiz Antônio; BERNAT, Gisele Blak; SOLER, Alonso Mazini; RABECHINI, Jr. Roque. *Gerenciamento de riscos em projetos*. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

KUHLMANN, M. *O que é comércio justo?* Uma introdução à certificação de comércio justo. Bonn, Alemanha: Fair Trade Labelling Organizations Internacional, 2006. Disponível em: https://clac-comerciojusto.org/pt-br/. Acesso em: 01 jun. 2025.

LEITÃO, André Studart; VILAR, Natalia Ribeiro Machado; PIERDONÁ, Zélia Luiza. Os *nudges* e as políticas públicas no Estado brasileiro. *Diálogos possíveis*, v. 22, n. 1, 2023.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Companhia de Bolso, 2018.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SILVEIRA, Whenry Hawlysson Araújo. Análise do trabalho escravo nas grandes magazines: uma leitura moderna acerca do novo modo de exploração. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 22, n. 1, p. 223-257, mar. 2018.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge*: como tomar melhores decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade (Portuguese Edition). Objetiva, 2008. *E-book.*

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. *Referencial básico de gestão de riscos*. Brasília: TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

Como citar este texto:
OLIVEIRA, Almerinda Alves de; LEITÃO, André Studart; MOTA, Konrad Saraiva. Desenvolvimento e o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil: a importância das políticas de incentivo ao comportamento positivo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 101-116, jan./mar. 2026.

NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO RELIGIOSO: INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS NOVOS PARÁGRAFOS 2º E 3º DO ARTIGO 442 DA CLT

THE LEGAL NATURE OF RELIGIOUS WORK: THE ABSENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP UNDER THE NEW PARAGRAPHS 2 AND 3 OF ARTICLE 442 OF THE CONSOLIDATED LABOR CODE

Amauri Cesar Alves[1]

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo compreender a natureza jurídica do trabalho religioso, sobretudo em decorrência das novas normas contidas nos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Será possível fixar a natureza jurídica do trabalho religioso como trabalho voluntário, especialmente caracterizado como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido. Possível também estabelecer o conceito de trabalho religioso como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria comunidade. Ao final, será possível concluir pela constitucionalidade das novas regras celetistas do artigo 442 e os efeitos práticos de sua aplicação como presunção jurídica (que admite prova em sentido contrário) de ausência de vínculo empregatício entre trabalhadores religiosos e as pessoas ou comunidades às quais se vinculam.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho religioso; natureza jurídica; vínculo empregatício.

ABSTRACT: This paper aims to understand the legal nature of religious work, especially as a result of the new rules contained in paragraphs 2 and 3 of article 442 of the Consolidated of Labor Code. It will be possible to define the legal nature of religious work as volunteer work, especially characterized as an "ecclesiastical state", in which a natural person engages with the supernatural, the divine, the sacred, and the transcendental, for the benefit of an order of which he is an integral member and which is confused with it, since they profess to be brothers in the same sense. It is also possible to define the concept of religious work as the dedication of life time and knowledge about a certain belief due to faith, with detachment, altruism and without financial gain, by an individual for the benefit of their own community. In the end, it will be possible to conclude that the new labor law rules of article 442 are constitutional and the practical effects of their application as a legal presumption (which admits evidence to the contrary) of the absence of an employment relationship between religious workers and the people or communities to which they are linked.

KEYWORDS: religious work; legal nature; employment relationship.

---

1 *Doutor, mestre e bacharel em Direito pela PUC Minas; professor da Universidade Federal de Ouro Preto. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3793361325936134. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1396-9219. E-mail: amauri.alves@ufop.edu.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Trabalho religioso e Direito do Trabalho; 2.1 Delimitação do tema na perspectiva doutrinária: trabalho religioso e emprego em instituições religiosas; 2.2 Trabalho religioso em decisões judiciais até 2023; 3 Exclusão de vínculo empregatício no trabalho religioso: novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e a natureza jurídica da profissão de fé; 3.1 Análise doutrinária e de constitucionalidade do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT; 3.2 Natureza jurídica do trabalho religioso e aplicação do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente artigo pretende analisar a natureza jurídica do trabalho religioso, o que se dá após provocação normativa inovadora do legislador ordinário ao fixar o disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. A partir da fixação da natureza jurídica do trabalho religioso será possível, também, avaliar a constitucionalidade das referidas regras celetistas e sua aplicação em casos corriqueiros no país.

O artigo parte, então, de um problema concreto, que é identificar a correta fixação da natureza jurídica do trabalho religioso e seus efeitos práticos, o que será feito por meio do estudo teórico da definição de natureza de um instituto jurídico e da construção doutrinária e jurisprudencial anterior e posterior às novas regras contidas no artigo 442 da CLT.

Duas são as hipóteses inicialmente contempladas, de modo objetivo: a primeira, de reconhecimento do caráter imaterial, não econômico, altruísta e comunitário do trabalho religioso, o que exclui a onerosidade e o vínculo empregatício, com a constitucionalidade da regra nova. A segunda, em sentido oposto, com reconhecimento de empreendimento econômico no mercado religioso brasileiro, com conteúdo econômico na prestação laborativa, consequente onerosidade e vínculo empregatício com todos os direitos trabalhistas correspondentes como efeito legal, do que decorreria a inconstitucionalidade das novas regras celetistas, com destaque para o parágrafo 2º do artigo 442 da CLT.

A construção teórica parte não só da doutrina jurídica, em especial de Direito do Trabalho e do Direito Constitucional, mas, também, e em alguns pontos principalmente, das contribuições da Sociologia, Psicanálise, Ciências Sociais, Sociologia, Ciências Humanas, Administração e da Psicologia Social e do Trabalho. A jurisprudência trabalhista sobre o tema será também importante fator de compreensão da análise fático-jurídica acerca do trabalho religioso, anterior e posteriormente ao advento da Lei nº 14.467/2023.

Para que seja possível concretizar o que está proposto, o artigo se estrutura em dois itens. O primeiro trata do trabalho religioso na perspectiva do Direito do Trabalho, com a necessária distinção, para os efeitos do presente estudo, entre trabalho religioso e emprego em instituições religiosas. Para tanto, necessário retomar as análises doutrinárias clássicas sobre o tema, em momentos marcados

por uma presença hegemônica do catolicismo, e da doutrina contemporânea, que contempla outras formas de expressão religiosa, principalmente pentecostais e neopentecostais. Importante também conhecer a jurisprudência sobre o assunto, com destaque para decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. O segundo item cuida específica e objetivamente da exclusão do vínculo empregatício no trabalho religioso promovida pelos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT. Para tanto, traz as justificativas ensejadoras da inovação legislativa e, em seguida, desenvolve a análise da constitucionalidade das regras novas e a fixação da natureza jurídica do trabalho religioso, bem como se dará sua aplicação nos casos concretos. Ao final do presente artigo será possível responder ao problema que norteia o texto, que é identificar a correta natureza jurídica do trabalho religioso, com os efeitos que decorrem dessa identificação no plano dos fatos e das relações jurídicas postas.

2 Trabalho religioso e Direito do Trabalho

O primeiro item do presente artigo traz a delimitação do tema, com a importante distinção, para os efeitos de fixação da natureza jurídica, entre trabalho religioso e trabalho ou emprego em instituições religiosas. Além de fixar a distinção, traz também a doutrina laboral clássica sobre o tema até 2023, bem como a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região até então.

2.1 Delimitação do tema na perspectiva doutrinária: trabalho religioso e emprego em instituições religiosas

Uma busca pelos clássicos da doutrina (Süssekind; Lacerda; Viana, 1943) do Direito do Trabalho resulta em poucos resultados sobre o trabalho religioso no Brasil. Provavelmente os primeiros a tratar do tema são Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e J. de Segadas Viana, na obra clássica "Instituições de Direito do Trabalho":

> A Igreja, embora voltada para o "outro mundo", é, também, "deste mundo", e nele, uma "organização". Excluída a Santa Sé (pessoa jurídica de direito público), as Igrejas são pessoas jurídicas de direito privado [...]. Como pessoa jurídica, a Igreja pode ser empregadora e celebrar um *contrato de trabalho.* [...] É óbvio que esta pode estabelecer relações contratuais com *terceiros.* Mas, como é óbvio, também o *sacerdote* é *membro* da associação-Igreja. [...] Que dizer, então, do trabalho do sacerdote, como sacerdote, em relação à Igreja, de que não é, apenas, membro, mas *órgão*: "intermediário entre o sagrado e o profano" [...] Claro que o sacerdote poderá, independentemente de seus deveres de sacerdote, estabelecer com a Igreja um

> autêntico contrato de trabalho para prestação de serviços que, ainda que compatíveis com tais deveres, com eles não se confundem, como, por exemplo, se é contratado na qualidade de *professor* (Süssekind; Maranhão; Viana, 1987, p. 280).

As primeiras lições trazidas estabelecem uma compreensão que norteou doutrina e jurisprudência até 2023, na perspectiva da distinção entre o que aqui se denomina trabalho religioso, como profissão de fé e, em sentido contrário, trabalhador ou empregado de entidade religiosa. Aquele que do púlpito lidera o rebanho do Senhor faz profissão de fé, ao contrário daqueles que vendem sua força de trabalho em proveito de uma entidade religiosa. Tais distinções iniciais serão aprofundadas adiante.

No que concerne à doutrina contemporânea, as conceituações e, sobretudo, as distinções, se concentram na presença ou ausência de onerosidade, um dos requisitos do emprego (CLT, artigo 3º), para a fixação ou não do vínculo empregatício. Em tal sentido, a obra referencial de Alice Monteiro de Barros:

> Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico, não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar o contrato; as pessoas que os executam o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome da sua fé. Tampouco pode-se falar em obrigações das partes, pois, do ponto de vista técnico, a obrigação é um vínculo que nos constrange a dar, fazer ou não fazer alguma coisa em proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante aos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem, espontaneamente, imbuídas do espírito da fé (Barros, 2010, p. 467).

Muito interessante, embora sem conteúdo jurídico trabalhista, é a justificativa bíblica lançada por Alice Monteiro de Barros para solidificar sua tese da ausência de relação onerosa apta à fixação do vínculo jurídico empregatício:

> Aliás, a gratuidade da atividade religiosa infere-se de várias passagens bíblicas, que demonstram serem os pregadores voltados para o desprendimento de bens terrenos. É o que consta do seguinte texto: "Curai enfermos, ressuscitai mortos, limpai leprosos, expulsai demônios. Dai gratuitamente o que recebestes" (Mateus 10, 7-11). O mesmo se deduz desta passagem: "Quando vos enviei sem bolsa, nem alforje, nem sandálias, faltou-vos alguma vez algo? Nada, responderam" (Lucas 22, 33) (Barros, 2010, p. 467).

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena trata do tema preponderantemente na perspectiva da Igreja Católica, com breve referência a outras denominações,

mas não discorre especificamente sobre o vínculo, existente ou não, entre o sacerdote, ou quem exerce profissão de fé, e os demais trabalhadores, tratando exaustivamente apenas destes:

> Separados Estado e Igreja, a ordem jurídica nacional reconhece a liberdade de culto (Constituição Federal, art. 5º, VI e VII), a qual se subordina à ordem pública e aos bons costumes.
>
> O exercício da atividade religiosa conduz à personificação de entes, que propagam e gozam da titularidade dos bens jurídicos, materiais e imateriais, necessários ao seu desenvolvimento.
>
> Os cultos, as seitas protestantes, os centros espíritas personalizam-se, via de regra, por localidades onde se implantam e aí respondem pelas obrigações trabalhistas, salvo a demonstração de pertencerem, como unidades desmembradas, a uma pessoa jurídica em situação diversa (Vilhena, 1999, p. 151-152).

O citado autor, objetivamente, parece condicionar a possibilidade do vínculo empregatício à constituição de uma personalidade jurídica própria, regularmente inscrita como sociedade, e que templos ou agrupamentos de pessoas voltadas apenas à expressão da sua fé não poderiam ser empregadores. Assim, volta sua conceituação à figura, formal, do contratante do trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento estabelece a distinção entre trabalho religioso e trabalho para instituição religiosa, negando o vínculo para aquele e admitindo-o neste caso. Distingue também o autor entre trabalho religioso profissionalizado e trabalho religioso não profissionalizado:

> As relações entre os religiosos e suas instituições não constituem, portanto, um contrato de trabalho.
>
> Tal se dá porque o trabalho religioso não é considerado profissional, no sentido técnico do termo. Os seus propósitos são ideias, o exercício de uma vocação. O fim a que se destina é de ordem espiritual e não profissional. A atividade religiosa é desenvolvida desinteressadamente e não como meio de obtenção de utilidades econômicas. Paul Durand salienta que o trabalho dos religiosos para as suas ordens não visa a obtenção de um salário. A retribuição que recebem os clérigos por tais serviços não tem natureza salarial. A atividade ou trabalho é simplesmente o acessório, cujo principal é o "aperfeiçoamento moral ou a prática de caridade para com o próximo".
>
> [...]

> Dizer que o trabalho religioso não entra no âmbito do contrato de trabalho não é o mesmo que afirmar que a Igreja não pode ser empregadora e que os religiosos não podem ser empregados.
>
> As associações ou instituições sem fins lucrativos e de fins culturais, espirituais e religiosos podem ser empregadoras. Basta que contratem empregados. Uma igreja pode ter um faxineiro empregado (Nascimento, 2009, p. 434-436).

Ao dissertar sobre o trabalho religioso Amauri Mascaro Nascimento trata genericamente das instituições hegemônicas do século passado, mas já em 2009 alertava para um outro cenário, de conteúdo econômico na exploração da fé:

> Note-se, todavia, a profissionalização crescente do trabalho religioso, de modo que em alguns tipos de igrejas há uma estrutura que muito se aproxima da empresarial, com hierarquia, subordinação, remuneração, de modo que não se pode mais pensar em trabalho religioso, quando exercido nessas condições, sob a perspectiva inicial em que se limitava a uma atividade espiritual sem nenhum propósito profissional (Nascimento, 2009, p. 439).

O citado autor, então, aparentemente vincula a fixação ou não do vínculo empregatício à pessoa contratante e, mais ainda, à exploração de uma atividade econômica, empresarial, sem verdadeiro espírito de fé.

Em uma linha teórica um pouco mais simples, Manuel Cândido Rodrigues fixa a ausência de vínculo empregatício religioso condicionado à ausência de salário, posicionando tal tipo laborativo no que denomina contrato de trabalho desinteressado (Rodrigues *apud* Barros, 1997, p. 454).

Por fim, na perspectiva doutrinária trabalhista, a compreensão de Vólia Bomfim Cassar, também na linha teórica da ausência de onerosidade como elemento distintivo para a negativa do vínculo empregatício, pois a "atividade é prestada em razão da fé e dos votos realizados perante Deus" (Cassar, 2016, p. 254).

Parece haver certo consenso em torno da ausência da onerosidade como a essência do trabalho religioso sem vinculação empregatícia. Reconhece-se a onerosidade, aqui, como requisito do emprego, de caráter sinalagmático, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho ou ainda pela intenção de receber algo em troca de força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer.

Yuri Guarnier Cravo e Ozório Vicente Netto (2022, p. 222-248) tratam de reconhecimento de direitos trabalhistas aos padres e concluem pela sua inexistência, em razão do disposto no Decreto nº 7.107/2010, que internaliza na ordem jurídica brasileira um acordo celebrado entre o Estado brasileiro e a Santa Sé. O Acordo foi firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008, e, em seu artigo 16, estabelece o seguinte:

> Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições:
>
> I – O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e, portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica.
>
> II – As tarefas de índole apostólica, pastoral, litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira (Brasil, 2010).

Percebe-se, aqui, em sentido muito próximo ao disposto na Lei nº 14.467/2023, que o Estado brasileiro firmou compromisso internacional no sentido da exclusão do vínculo empregatício entre padres e a Igreja Católica, o que já se observava e se respeitava, como regra geral, desde sempre, sem questionamentos judiciais relevantes.

Antes mesmo do citado Decreto nº 7.107/2010 já estava pacificada a impossibilidade da fixação do vínculo jurídico empregatício entre os ministros de ofício, os eclesiásticos (entre eles, os clérigos) e os religiosos no sentido próprio, enfim "aqueles que, ao entrarem para as comunidades religiosas, proferem votos, e desenvolvem profissão evangélica" (Barros, 2010, p. 466). Tal se dava em razão de ser a Santa Sé pessoa jurídica de direito público externo, com condição especial no ordenamento jurídico interno brasileiro. Noutro sentido era a divergência entre sacerdotes de outras denominações religiosas e seus entes de filiação, como mostra Isac Cardoso das Neves (2021):

> Nesse processo, algumas igrejas surgem como verdadeiras empresas, estabelecem metas empresariais a seus pastores, desvirtuam o ofício eclesiástico em função do ganho monetário e do discurso da prosperidade econômica e, justamente quando isso acontece, a Justiça do Trabalho garante aos ministros direitos e garantias trabalhistas e sociais como qualquer trabalhador. Desta forma, afastados os preconceitos místicos impeditivos do vínculo empregatício do ministro religioso, e quando a igreja se desvirtua de sua função eclesiástica e tende a tomar contornos empresariais, com finalidade econômica, justifica-se o estudo do ministro equiparado à figura do empregado celetista. Assim, ao identificar uma situação atípica, que não esteja fundada na missão religiosa, espiritual ou de fé, na relação entre ministros e igrejas, será uma relação de emprego celetista, com direitos previstos na legislação trabalhista

> ao ministro-empregado, e com obrigações na mesma seara para a igreja enquanto pessoa jurídica.

A tese apresentada pelo autor é no sentido da doutrina clássica até 2023, ou seja, se há o caráter empresário da instituição religiosa abre-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre o pastor e a igreja, pois existente a onerosidade própria dos contratos de emprego entre uma pessoa jurídica de direito privado e uma pessoa natural.

Em outras searas do conhecimento também há o estudo do trabalho religioso. Inicialmente interessante a abordagem de Gamaliel da Silva Carreiro (2023, p. 47-73), que fez entrevistas com religiosos acerca da sua percepção sobre o próprio trabalho e carreira religiosos. Por meio de diversas entrevistas contempla o autor a figura que denomina "empreendedorismo religioso", com as dificuldades próprias do empreendedorismo (econômico) no Brasil. Carreiro, durante 25 anos, pesquisou lideranças evangélicas (com influência apenas local, sem expressão nacional), com largo espaço de tempo entre as entrevistas, que foram reiteradas, o que permitiu uma boa compreensão sobre casos concretos específicos e que podem espelhar parte da realidade nacional. Conclui o autor, com base na psicanálise e na sociologia, pela existência de um "empreendedorismo no mercado religioso", o que faz com base em metodologia própria das ciências referidas.

Manuela Lowenthal Ferreira, na perspectiva das Ciências Sociais, analisa "A materialidade do trabalho religioso: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve", que é uma denominação cristã neopentecostal nova e "diferente", com ramificações em boa parte do mundo e um crescimento considerável no Brasil. Ao analisar a Bola de Neve, compreende a autora o pastor como um homem de negócios, responsável por parte do empreendimento:

> Um pastor comum, geralmente se prepara apenas para matérias relacionadas à religião, no entanto, ao receber o que os pastores evangélicos chamam de "chamado divino" estão sendo convocados a dirigir também um negócio, em se tratando das Neopentecostais. Além do culto, os pastores precisam se preocupar com questões administrativas internas da igreja, como os orçamentos, despesas, recursos humanos e financeiros, organização dos cultos, tempo, dízimos, entre outras questões semelhantes à de organização empresarial na qual o pastor deve estar atento.
>
> O pastor de uma unidade da Igreja Bola de Neve deve dominar ferramentas de *marketing*, estar atento às modificações do mercado em que atuam e às necessidades das pessoas, para proceder devidamente em seu meio, crescendo e se desenvolvendo, de acordo com os "planos

> e metas" da igreja, é a isso que se dedicam. Há um plano organizacional para a desenvoltura dos cultos da Igreja que se baseia em: esclarecer o sentido desta instituição e da "missão", lembrando sempre "o que somos" e "o que desejamos ser" (isto envolve ambições materiais), metas de como chegar onde desejamos, a situação do ambiente em que vivemos (contexto político, econômico, social, conforme uma abordagem não histórica), e por fim, a ênfase em que todo o mal deste mundo é consequência da pouca fé das pessoas nos dias de hoje, pois elas se preocupam com coisas banais. O fracasso material, neste caso, simboliza a ausência de fé, atribuindo isto à falta de dedicação a Deus e à igreja (Ferreira, 2016).

Na citada igreja há uma divisão de tarefas, cabendo aos pastores em seus ministérios apenas decisões locais, sendo as decisões e burocracias mais relevantes deixadas a cargo de uma unidade central, que conta com uma equipe especializada para tanto. A autora, na perspectiva das Ciências Sociais, conclui pelo valor trabalho sem conteúdo econômico (Ferreira, 2016).

Alessandro Gomes Enoque e Lorrana Laila Silva de Almeida estudam a vida sacerdotal cotidiana de padres no interior do estado de Minas Gerais. Sem adentrar ao mérito da existência de vínculo empregatício, algo que aqui no presente estudo já se fez, os autores tratam da atividade em si:

> Pôde-se observar, a partir dos dados analisados, que a atividade laboral do padre nasce, na concepção dos mesmos, a partir de um chamado vocacional que é trabalhado, ao longo do tempo, em uma formação pautada em cinco eixos principais: acadêmico, intelectual, espiritual, humano-afetivo e comunitário.
>
> No que tange à atividade em si, observamos uma rotina árdua/cansativa que é previamente estabelecida por instâncias superiores da Igreja, não deixando qualquer tipo de margem de liberdade/autonomia para o sacerdote. Embora não seja uma profissão perigosa/insalubre, parece haver um consenso na medida em que os padres podem sofrer uma série de danos de natureza física e/ou mental. Por fim, no que diz respeito à representação da natureza sagrada da atividade, vemos que a mesma é consenso entre os entrevistados (Enoque; Almeida, 2023, p. 298-312)

Por fim, Ana Magnólia Bezerra Mendes e Rogério Rodrigues da Silva estudam o trabalho de líderes religiosos em uma organização protestante neopentecostal e em outra tradicional. Os autores entrevistaram dez líderes de cada uma das organizações, com vistas à identificação de prazeres e de sofrimentos

no trabalho das lideranças religiosas. Assim, em linha sociológica, concluem que, nas denominações objeto de estudos, não houve distinção significativa na percepção de seus líderes acerca do trabalho. Interessante destacar que

> As transformações organizacionais e dogmáticas da igreja, inseridas numa guerra (não declarada) do mercado religioso em que as instituições religiosas se tornam agências de mercado e as tradições, discursos e práticas religiosos em bens para o consumo (Berger, 1985) exigem cada vez mais do líder, seja para se manter no mercado, seja para obter melhores resultados. Dessa forma, ser apenas um pregador dominical não basta. Tem que ser também um bom vendedor de bens simbólicos ou reais. As transformações não atingem apenas os aspectos observáveis das organizações, mas outros tantos invisíveis à própria sociedade, gerando sofrimento no trabalho.
>
> Pertencer a uma organização religiosa e ainda viver praticamente 24 horas diárias um preceito religioso, que, em princípio, serviria como fonte de prazer, não exime esses líderes de vivenciarem igualmente o sofrimento. O que geraria prazer, também tem gerado sofrimento. Os resultados apontaram que, de maneira geral, o prazer no trabalho desses líderes está vinculado a sentimentos de identificação, realização e reconhecimento. Já o sofrimento está vinculado ao desgaste físico, desgaste emocional, sentimento de desvalorização, angústia e culpa cujas razões poderiam ser: a diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, exigência moral, grandes expectativas da comunidade e lida constante da problemática psíquica e social da comunidade. E para lidar com esse sofrimento, são utilizadas estratégias diferentes entre os grupos, mas todas de cunho individualizado, diminuindo a possibilidade da socialização do sofrimento de modo a auxiliar na sua mediação e na sua transformação do contexto que faz sofrer (Mendes; Silva, 2006, p. 103-112).

Vistas as análises jurídicas e de outras ciências, é possível estabelecer conceitos e distinções entre aqueles que fazem da vida profissão de fé e os que são trabalhadores ou empregados de entes religiosos, independentemente, neste primeiro momento, da natureza jurídica do trabalho ou do reconhecimento ou não de vínculo empregatício.

Com base nos estudos aqui referenciados é possível estabelecer o conceito de trabalho religioso como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria co-

munidade. Em consequência lógica, trabalhador religioso é a pessoa natural que, em proveito da sua própria comunidade, entrega a ela tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico.

Noutro sentido, trabalhador de entidade religiosa, para os fins específicos do presente artigo, pode ser conceituado como a pessoa natural que, com ou sem vinculação empregatícia, entrega para seu contratante tempo de vida, energia, esforços ou saber-fazer, com conteúdo econômico, em uma relação sinalagmática em que há proveito de tal entrega em favor de uma entidade ou agrupamento que licitamente explora o labor.

Conforme o anteriormente exposto, ao presente estudo não interessa a análise do trabalhador de entidade religiosa, vez que para estes aplica-se a regra geral do artigo 3º da CLT. Interessa apenas o trabalho religioso, pois sua natureza jurídica ainda é controvertida. Sendo assim, uma abordagem interessante para o deslinde do problema posto é perceber como vinha o Poder Judiciário enfrentando até o advento da Lei nº 14.467/2023, que estabeleceu novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e criou presunção de inexistência de vínculo empregatício quando a relação tem por objeto trabalho religioso.

2.2 Trabalho religioso em decisões judiciais até 2023

Estabelecidas as bases teóricas, é possível pesquisar como decidia o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre líderes religiosos (sacerdotes, padres) e as instituições a que integram.

Para a pesquisa a opção foi por buscar decisões judiciais no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com a chave de busca "religioso". Para compreender apenas o período não alcançado pela lei nova, que entrou em vigor em 04 de agosto de 2023, a busca foi restrita ao período 01/01/2010 e 01/08/2023. Para facilitar a pesquisa, vez que há 758 julgados em geral (ementa e inteiro teor) sobre o tema, optou-se por analisar apenas julgados que tragam na ementa do acórdão a expressão buscada. Por fim, analisadas as ementas, a opção foi por trazer ao presente artigo apenas os processos judiciais em 2º grau de jurisdição no TRT-3 em que houve litígio sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre líder religioso e entidade religiosa, o que resulta em 82 julgados[2].

2 Como resultado, antes da leitura de cada ementa, são 110 os acórdãos. O número de 82 julgados (ementas) é fixado após análise individualizada para adequação à restrição temática. Dentre os 28 julgados excluídos (ementas) o tema prevalecente é o da concessão ou não do pagamento em dobro relativo aos dias feriados e religiosos.

Dos 82 julgados analisados, em apenas quatro processos a ementa traz o reconhecimento do vínculo jurídico empregatício, o que fixa uma clara tendência da jurisprudência regional no sentido da negativa da relação de emprego. É óbvio que outros julgados reconhecendo vínculo empregatício de pastor com igreja podem existir, caso tenha o relator usado outros termos na ementa, sendo certo que a busca pelo termo "religioso" resulta em apenas quatro julgados em tal sentido. Por sua relevância, segue a análise.

> PASTOR DA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS. PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, revelador da relação de emprego, que, por sua vez, se caracteriza pela presença dos seguintes pressupostos: pessoa física, que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário. Não deve haver nenhum preconceito em torno de qualquer tipo de serviço, nem de quem dele se beneficia: pastor e/ou igreja. Desde que o trabalho não seja ilícito ou imoral, está ele apto à configuração da relação de emprego. O pastor de igreja evangélica, isto é, aquela pessoa física que trabalha pessoalmente, em atividade ligada à evangelização de fiéis na comunidade religiosa, insere-se na estrutura organizacional da igreja, pelo que os seus serviços são, a um só tempo, de índole não eventual e subordinados. Por seu turno, a onerosidade, mesmo se não estiver expressa em contraprestação pecuniária, ressume do próprio sistema capitalista, no qual o acesso aos bens e serviços oferecidos pelo mercado é obtido por intermédio do dinheiro. A sociedade moderna e pós-moderna é marcadamente de consumo e a Constituição Federal prevê que o trabalho humano se constitui em importante forma de inclusão social (Brasil, 2022).

Conforme fica claro na ementa do primeiro processo trazido à análise, houve processo judicial movido por pastor em face da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD). Em primeiro grau de jurisdição, na 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG, o pastor Marco Túlio pretendeu ver reconhecido vínculo empregatício com a IURD, sem êxito naquela instância. Em sede de instrução, ambas as partes trazem testemunhas, que relatam o cotidiano da atividade desenvolvida. O pastor, recorrente, busca o reconhecimento da relação de emprego em 2º grau de jurisdição e argumenta que a "atividade por ele desenvolvida extrapolava a relação espiritual, estando demonstrado o desvirtuamento do caráter religioso da prestação de serviços, que era marcada pela não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação". A IURD, em defesa, alega que "os valores recebidos pelo Reclamante são oriundos de

donativos dos fiéis, e que a atividade exercida era apenas sacerdotal, tendo permanecido na igreja por motivos espirituais e vocacionais" (Brasil, 2022). Ao final, como revela a ementa, decidiu o TRT da 3ª Região pela possibilidade de fixação do vínculo empregatício, pois a IURD não conseguiu comprovar o caráter meramente religioso da atividade desenvolvida pelo pastor.

> VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica, que é a pedra de toque da relação de emprego. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, como quer fazer crer a reclamada, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que, como se defluiu dos autos, exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, inclusive com a exigência de "produção", que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fiéis e convicção religiosa (Brasil, 2012).

No segundo caso houve ação judicial trabalhista movida pelo pastor Paulo Rogério em face da Igreja Evangélica Assembleia de Deus Ministério do Belém em Pouso Alegre, na cidade de mesmo nome, em sua 1ª Vara do Trabalho. Há, aqui, uma situação diferente, pois o autor alega que somente desenvolvia as tarefas de pastor à noite, sendo que durante o dia trabalhava como pintor na construção da sede da igreja. A igreja, em sua defesa, alegou que não houve contratação e que o pastor "jamais foi por ela admitido e, sim, aceito para exercer o Ministério de Pastor Evangélico, Ministro da Palavra, atribuição esta que, no seu entendimento, refere-se mais a título honorífico...". A decisão regional é no sentido de que o pastor não prestava seus serviços "em prol da comunidade religiosa, de cunho espiritual, tão somente, mas sim em proveito da pessoa jurídica da Igreja, para a qual empregava, sim, seus dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas com caráter oneroso" (Brasil, 2012).

> SERVIÇO RELIGIOSO. PASTOR. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Se para além do mero exercício de atividade de "ministério eclesiástico vocacionado" a prova dos autos revelar que o "pastor" ativava-se sob as ordens da Igreja, com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, deve-se proceder à devida diferenciação do elo meramente

> religioso que eventualmente vincule esse "pastor" à Igreja, decorrente da sua fé, daquele que caracterize o vínculo de emprego entre as partes. As questões seculares devem receber o tratamento jurídico que lhe forem pertinentes, sem ofuscamento pela fé, que com elas não se confunde (Brasil, 2018).

Na terceira decisão colacionada há processo judicial movido pelo pastor Idelondes em desfavor da Igreja Batista Getsemani, que tramitou originariamente na 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG. Também aqui alega o pastor ter desenvolvido tarefas outras além das de culto, pois seria "obrigado a prestar contas, responsável pela gestão administrativa/financeira da missão, cumprir metas, transportar valores oriundos de coletas e dízimos e participar de reuniões semanais". Defende-se a igreja afirmando que o pastor "exercia seu ministério eclesiástico vocacionado. Defendeu a ausência dos pressupostos da relação empregatícia, em razão de tratar-se de relação entre um líder espiritual e uma instituição religiosa". O acórdão traz decisão, como visto, no sentido do vínculo empregatício, pois a "Igreja mantinha uma condução administrativa e hierárquica sobre todas as suas denominadas 'Missões'". Houve prova, inclusive documental (disponível na íntegra do acórdão), de que as "Missões" eram geridas pelos seus "pastores titulares e auxiliares, dentre elas a sob coordenação ou gestão do reclamante, de forma a caracterizar, nitidamente, o seu poder de comando e subordinação jurídica (e não aspectos puramente religiosos, repita-se)" (Brasil, 2018).

> RELAÇÃO DE EMPREGO. EVANGELISTA X IGREJA. CABIMENTO. Se a própria orientação formal advinda do Supremo Concílio da Igreja Presbiteriana determinou que a contratação de obreiro "evangelista" está sujeita ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, não há como deixar de reconhecer o vínculo empregatício (Brasil, 2010).

Por fim, na quarta e última decisão, uma situação atípica, em que a Igreja Presbiteriana do Bom Retiro reconhece, documentalmente, a relação empregatícia com seus membros, dentre eles o autor, evangelista Aldair, que atuou na cidade de Coronel Fabriciano, MG. Esclareceu não ser um pastor, mas um evangelista, que "é apenas um membro da igreja local contratado para prestar aquele serviço. Um evangelista não pode batizar, celebrar a ceia e tampouco realizar um casamento religioso com efeito civil, pois, tais atos são privativos de um pastor". A defesa da igreja afirma que o "autor foi 'recebido' para a função de evangelista. Todavia, pondera que o autor percebia apenas uma 'ajuda de custo', no importe de R$ 1.348,26". A defesa sustenta que o "referido valor não se equipara à remuneração, nos termos da Lei nº 8.212/91, modificada pela Lei nº 9.876/99 e que a subordinação existente no caso é de ordem eclesiástica e não empregatícia" (Brasil, 2010). A decisão regional é no sentido de que a prova carreada aos autos demonstrou a existência do vínculo empregatício.

Em outro sentido é possível compreender, com bastante facilidade, que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fixou jurisprudência majoritária no sentido de não se reconhecer vínculo empregatício entre líderes de confissão religiosa (sacerdotes em geral) e suas respectivas entidades:

> PASTOR. RELAÇÃO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO. Inexiste relação de emprego quando evidenciado o trabalho religioso. O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois tem a finalidade primordial de possibilitar a assistência espiritual e a divulgação da fé e, por isso, não é passível de avaliação econômica. O serviço religioso nem mesmo envolve interesses opostos das partes envolvidas de modo a configurar a relação contratual, pois as pessoas incumbidas de executá-los assim o fazem na condição de integrantes de uma comunidade, em nome de sua crença. E sequer caberia considerar que o vínculo traria obrigação para as partes, a qual pressupõe liame capaz de nos constranger a dar, fazer ou não fazer determinada coisa em proveito de outrem. O exercício dos deveres religiosos não resulta desse tipo de constrangimento, pois as pessoas que a ele aderem, fazem-no, espontaneamente, inspiradas pela fé. O pagamento da retribuição mensal, por si só, não autoriza o reconhecimento da relação de emprego, se o autor exerceu a função movido pela fé. O valor pago, no caso, objetivava tão somente assegurar a subsistência do religioso, assegurando-lhe o necessário para dedicar-se ao trabalho desenvolvido com os fiéis (Brasil, 2015).
>
> PASTOR. VÍNCULO DE EMPREGO COM A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA. A jurisprudência majoritária aponta para a inexistência do vínculo empregatício entre o pastor (padre, freira, clérigo) e sua Igreja. E isso porque a prestação de serviços decorre da associação religiosa, em que se pretende prestar um trabalho comunitário e voluntário, ligado ao objetivo institucional de ordem caritativa. As suas funções estão ligadas, portanto, aos misteres transcendentais da Igreja e à propagação da fé, de modo que a natureza da prestação de serviços é de ordem religiosa, advinda da convicção pessoal. Dessarte, não se configura o vínculo de emprego (Brasil, 2018).
>
> PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM OBJETIVOS CONFESSIONAIS: O ENSINO DO CANTO RELIGIOSO COMO ATO DE OBLAÇÃO, ADORAÇÃO E LOUVOR A DEUS. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A prestação de serviços – aula de canto para fiéis evangélicos e para a divulgação de sua fé a terceiros, com

> ampla liberdade de atuação sacralizada como oblação, adoração e louvor a Deus oferendados pela autora, é ato confessional praticado com a finalidade preponderante de atender a seus anseios espirituais em busca de "créditos" transcendentais, ainda que mediante contraprestação onerosa destinada a satisfazer-lhe necessidades materiais, não caracterizando a prestação de trabalho tipificável como vínculo de emprego, sobretudo quando não provada a existência de subordinação aos mandatários da Igreja e da instituição confessional ("Fábrica de Artes") reclamadas. Evidenciaram-se, no caso dos autos, o inequívoco caráter confessional da atividade exercida pela autora e a inexistência de vínculo empregatício (Brasil, 2020).

Em razão da clareza das ementas, visto estarem em consonância com a doutrina majoritária e dada finalidade do presente artigo, não há necessidade de comentários ou esclarecimentos acerca do desenvolvimento de cada um dos processos acima referidos.

Por fim, então e em síntese, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e muito provavelmente nos demais regionais do país[3], a jurisprudência majoritária é no sentido de não se reconhecer o vínculo empregatício entre pastores e as igrejas às quais se vinculam, dado o caráter eclesiástico, voluntário, sem conteúdo econômico, envolvido na atividade religiosa.

3 Exclusão de vínculo empregatício no trabalho religioso: novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e a natureza jurídica da profissão de fé

Após muita pressão de líderes religiosos no sentido da exclusão do vínculo empregatício no trabalho religioso, o Congresso Nacional editou a Lei nº 14.647, de 04 de agosto de 2023. Trata-se de lei de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho que incluiu novos parágrafos 2º e 3º no artigo 442 da legislação trabalhista de referência. Em síntese, a lei nova altera a CLT para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. O texto final teve origem no Projeto de Lei nº 1.096/2019, de autoria dos Srs. Deputados Vinicius Carvalho e Roberto Alves, ambos do PRB de São Paulo. Na exposição de motivos para a apresentação do Projeto de Lei justificaram o seguinte, em síntese:

3 Outros pesquisadores, se utilizarem o mesmo padrão de pesquisa jurisprudencial (chave de busca na ementa "religioso", período de busca 01/01/2010 e 01/08/2023), poderão comprovar ou refutar a tese aqui esposada, de não reconhecimento do vínculo empregatício entre pastores e suas denominações religiosas.

> A adesão à determinada Confissão Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, para dela tornar-se Ministro, Pastor, Presbítero, Bispo, Freira, Padre, Evangelista, Diácono, Ancião ou Sacerdote, responde a um chamado de ordem espiritual, de perceber recompensas transcendentes e não ao desejo de ser remunerado por um serviço prestado como ocorre com o trabalho secular. Não se forma vínculo trabalhista entre Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes e as Organizações às quais se unem, por inexistirem os pressupostos de caracterização da relação de emprego.
>
> [...]
>
> O vínculo que liga o ministro religioso e sua congregação é de ordem moral e espiritual. Esse vínculo dirige-se à assistência espiritual e moral para a divulgação da fé. Não pode ser apreçado, ainda que o religioso receba com habitualidade certos valores mensais. Tais valores destinam-se à sua assistência e subsistência e, também, para livrá-lo das inquietações mortais para que melhor possa se dedicar à sua profissão de fé.
>
> [...]
>
> A inexistência do vínculo empregatício se dá pelo fato de que o líder religioso exerce suas atividades em prol da fé, missão essa que abraça por ideologia, distinguindo-se, pois, do trabalhador da Igreja com vínculo empregatício (Brasil, 2019).

Os argumentos dos autores legislativos estão em consonância com doutrina e jurisprudência trabalhista. Vistos, então, a origem das novas regras legais e todo o anteriormente exposto será possível concluir sobre a natureza jurídica do trabalho religioso.

3.1 Análise doutrinária e de constitucionalidade do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT

Inicialmente é relevante a transcrição do dispositivo legal em análise, para que seja mais fácil a compreensão de seu alcance nos casos concretos que envolvem trabalho religioso:

> Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
>
> [...]
>
> § 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou ins-

> tituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.
>
> § 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (Brasil, 1943).

Percebe-se, então, que o legislador estabeleceu uma presunção relativa, que admite prova em sentido contrário, ou seja, não há vínculo empregatício no trabalho religioso desde que não haja desvirtuamento da finalidade religiosa do labor. A análise até aqui desenvolvida permite afirmar que o desvio de finalidade religiosa consiste em mercantilização da fé, com o líder atuando como empreendedor ou vendedor da fé na instituição à qual se submete.

A doutrina sobre a lei nova ainda é incipiente. Interessante a análise de Aloisio Cristovam dos Santos Jr. e Natalia Munhoz Machado Prigol sobre a possibilidade de existência de subordinação entre o trabalhador religioso e a instituição, tema que o presente estudo não abordou, dada a concentração na ausência de onerosidade:

> Além disso, pouco importa que o sacerdote ou o ministro esteja hierarquicamente vinculado a uma obrigação de seguir comandos, cumprir horários e prestar contas, pois tal fato decorre de sua posição dentro da organização religiosa que, como qualquer pessoa jurídica, é estruturada de forma a assegurar a ordem interna (fruto do seu direito à livre associação previsto no art. 44, IV, do Código Civil) e o necessário cumprimento da legislação pátria. A presença de regras é inerente à função religiosa, pois não seria razoável que um líder não observasse as normas institucionais e, ao contrário, desempenhasse suas funções como melhor lhe conviesse. Não há instituição que se mantenha sem organização e sem hierarquia. Além disso, a subordinação do sacerdote ou do ministro resulta de um voto de obediência (pouco importa se expresso ou não, pois está implícito na natureza do liame) e o elo que o liga à entidade não gera obrigações recíprocas, pois os serviços são prestados em proveito da comunidade religiosa e não da pessoa jurídica. Trata-se, quando muito, de uma subordinação eclesiástica, mas não nos moldes previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Santos Junior, 2024, p. 40).

Mauricio Godinho Delgado também trata do tema, com explicação clara sobre o alcance das novas regras:

> Em síntese: o objetivo da nova regra excetiva é deixar claro que, tratando-se as atividades religiosas, de maneira geral, de trabalho voluntário, não cabe reconhecer o vínculo empregatício entre os ministros de confissão religiosas, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, com a correspondente instituição religiosa. A exceção se mantém ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.
>
> Mas isso não significa, por exemplo, que um membro de uma comunidade religiosa (padre ou pastor, ilustrativamente) que ministre a disciplina Ciência das Religiões (ou qualquer outra disciplina) em uma instituição de ensino superior, médio ou fundamental, inserida em igualdade de condições no currículo escolar, possa ser tratado por regime jurídico distinto do empregatício que incide sobre todos os demais professores da instituição (Delgado, 2024, p. 414).

No que concerne à constitucionalidade ou não da inovação legislativa, partindo do suposto de que se trata de presunção relativa de ausência de vínculo e não de excludente absoluto de relação de emprego, é possível afirmar estar a norma em consonância com a Constituição da República.

O fato de ser o Brasil um Estado laico (Constituição da República, artigo 19, inciso I), muito embora consagre o direito fundamental à crença religiosa (Constituição da República, artigo 5º, incisos VI, VII e VIII), poderia levar ao raciocínio de não ser lícito um eventual tratamento diferenciado para "contratantes" de trabalho religioso em relação aos demais empregadores no país. Não há, entretanto, tratamento diferenciado ou privilegiado para instituições religiosas, pois não são empregadores em razão da ausência de onerosidade em relação ao trabalhador religioso, independentemente do comando legal que fixa a citada presunção relativa.

Afirma-se, aqui, não haver inconstitucionalidade no disposto nas normas contidas no artigo 442 da CLT, que deve ser vista em seu parágrafo 2º como presunção relativa, que admite prova em sentido contrário (o da afirmação do vínculo) na forma prevista em seu parágrafo 3º.

3.2 Natureza jurídica do trabalho religioso e aplicação do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT

Ao se ter em conta, novamente, o conceito de trabalho religioso, é possível fixar sua natureza jurídica. Antes, porém, é necessário compreender

como se estabelece a natureza de um instituto de direito. Inicialmente a obra "Vocabulário Jurídico", cujo autor é De Plácido e Silva:

> NATUREZA. Derivado do latim *natura*, designa o conjunto de seres e coisas criadas que constituem o universo. É o princípio criador, a inteligência diretora e criadora de tudo, emanados do poder divino. *Natureza*. Na terminologia jurídica, assinala, notadamente, a *essência*, a *substância* ou a *compleição* das coisas.
>
> Assim, a natureza se revela pelos requisitos ou atributos essenciais *e que devem vir* com a própria coisa. Eles se mostram, por isso, a *razão de ser*, seja do ato, do contrato ou do negócio (Silva, 2008, p. 946).

Em relação ao Direito do Trabalho e sua natureza jurídica, as lições referenciais são de Mauricio Godinho Delgado:

> A pesquisa acerca da *natureza* de um determinado fenômeno supõe a sua precisa *definição* – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua *classificação*, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos. Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza. [...]
>
> É "atividade lógica de classificação", pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do Direito, mediante a identificação e o cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais (Delgado, 2024, p. 78).

Diante das clássicas lições acima trazidas, é possível fixar o conceito de natureza jurídica como a essência de um instituto (regras e princípios que regem certas entidades ou situações de direito) a partir de seu conceito (definição, significado) e classificação (posicionamento comparativo) em uma das figuras mais amplas existentes no cenário jurídico (ou das ciências sociais aplicadas) mais amplo.

Especificamente sobre a natureza jurídica da "atividade religiosa", Alice Monteiro de Barros disserta, com base em estudos franceses:

> A doutrina francesa tem realizado estudo profundo sobre o assunto. Asseveram os autores que, desde o início do século XVIII até os nossos dias, a natureza jurídica da atividade religiosa é de um "estado eclesiástico", e os tribunais se mostram prudentes antes de aplicar à atividade dos religiosos a natureza profissional, recusando firmemente a hipótese de um contrato de trabalho entre uma

> ordem religiosa e seus membros. Em consonância com a jurisprudência, parte da doutrina afirma que o engajamento do religioso em torno da diocese e o seu estilo de vida não possuem relação com a profissão, nem correspondem à doação de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário, e a submissão à autoridade hierárquica do grupo lhe imprime características, as quais se aproximam mais de um estado do que de uma função, pois a fé se integra à sua personalidade (Barros, 2010, p. 465).

É possível afirmar que o trabalho religioso se caracteriza como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, tendo natureza jurídica de trabalho voluntário em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido.

Havendo natureza jurídica de trabalho voluntário, ou seja, gracioso, entregue à sua própria comunidade, sem interesses contrapostos, então não há vínculo empregatício, independentemente da denominação da função de fé. Não haverá vínculo empregatício mesmo nas atividades administrativas desenvolvidas em prol da sua comunidade, desde que mantida a ausência do caráter sinalagmático da relação. Também por óbvio e nos termos da CLT, não haverá trabalho religioso e poderá existir vínculo empregatício se houver trabalho prestado com natureza econômica, com fins onerosos por parte das pessoas (ou comunidade) envolvidas na avença.

4 Conclusão

Algumas conclusões podem ser extraídas do presente artigo. Inicialmente foi possível responder ao problema concreto proposto, que era a fixação da natureza jurídica do trabalho religioso e seus efeitos práticos. É possível afirmar que o trabalho religioso caracteriza-se como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, tendo natureza jurídica de *trabalho voluntário* em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido. Restou assim afirmada a primeira hipótese aventada, ou seja, de reconhecimento do caráter imaterial, não econômico, altruísta e comunitário do trabalho religioso, o que exclui a onerosidade e o vínculo empregatício, com a constitucionalidade das regras novas dispostas nos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT.

Além disso, também foi possível construir um conceito, para os fins do Direito Material do Trabalho, para *trabalho religioso*, *trabalhador religioso* e também para *trabalhador de entidade religiosa*. Trabalho religioso é aqui

definido como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria comunidade. Trabalhador religioso é a pessoa natural que, em proveito da sua própria comunidade, entrega a ela tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico. Noutro sentido, trabalhador de entidade religiosa, para os fins específicos do presente artigo, pode ser conceituado como a pessoa natural que, com ou sem vinculação empregatícia, entrega para seu contratante tempo de vida, energia, esforços ou saber-fazer, com conteúdo econômico, em uma relação sinalagmática em que há proveito de tal entrega em favor de uma entidade ou agrupamento que licitamente explora o labor.

Em síntese fica assentada a essência da análise do problema proposto em torno da onerosidade como requisito do emprego, sendo certo que sua presença ou ausência define a relação jurídica havida. Entende-se onerosidade como requisito do emprego, de caráter sinalagmático, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho ou ainda pela intenção de receber algo em troca de força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato.

Verificou-se, também, que a nova legislação sobre trabalho religioso, fixada na CLT, não contraria a jurisprudência do TRT da 3ª Região, aqui tomada exemplificativamente, mas que provavelmente se espraia para todo o país. Houve, então, a reafirmação da inexistência de vínculo empregatício como uma presunção, que admite prova em sentido contrário. Assim é que, havendo trabalho voluntário, ou seja, gracioso, entregue à sua própria comunidade, sem interesses contrapostos, então não há vínculo empregatício, independentemente da denominação da função de fé. Não haverá vínculo empregatício mesmo nas atividades administrativas desenvolvidas em prol da sua comunidade, desde que mantida a ausência do caráter sinalagmático da relação, presente a inexistência de proveito econômico por parte dela. Também por óbvio e nos termos da CLT, não haverá trabalho religioso e poderá existir vínculo empregatício se houver trabalho prestado com natureza econômica, com fins onerosos por parte das pessoas (ou comunidade) envolvidas na avença.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. *Curso de direito do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.096/2019*. Acrescenta parágrafo segundo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a não existência de vínculo de emprego entre Confissão

Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, e seus Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes. Brasília. 25/02/2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1714457&filename=PL%201096/2019. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. *Diário Oficial da União*. 12/02/2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). PJe: 0010054-55.2021.5.03.0139 (ROT). Disponibilização: 02/02/2022, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 1002. Relator/Redator: Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). PJe: 0010387-38.2018.5.03.0001 (ROT). Disponibilização: 10/10/2018, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 689. Relator: Emerson José Alves Lage. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 20204.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). Processo nº 0000210-94.2012.5.03.0075 RO. Data de Publicação: 05/10/2012. Disponibilização: 04/10/2012, *DEJT*, p. 34. Relatora Convocada: Érica Aparecida Pires Bessa; Revisor: Paulo Maurício R. Pires. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). PJe: 0011030-10.2017.5.03.0137 (ROT). Disponibilização: 12/11/2020, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 480. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4. Turma). Processo: 0094600-87.2009.5.03.0034 RO. Data de Publicação: 12/04/2010. Disponibilização: 09/04/2010, *DEJT*, p. 113. Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Antônio Alvares da Silva. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). Processo: 0001340-33.2013.5.03.0060 RO. Data de Publicação: 09/06/2015. Disponibilização: 08/06/2015, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 230. Relator Convocado: Cleber Lúcio de Almeida; Revisor: Paulo Roberto de Castro. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma). PJe: 0010542-07.2016.5.03.0035 (ROT). Disponibilização: 24/05/2018, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 1728. Relator: Vicente de Paula M. Júnior. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

CARREIRO, Gamaliel da Silva. A ação sobre o escrutínio da sociologia e da psicanálise: a lógica do trabalho religioso e secular e alguns de seus significados sociológicos e psicanalíticos. *Rever*, São Paulo, v. 23, n. 2, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1982.

CRAVO, Yuri Guarnier; VICENTE NETTO, Ozório. Os direitos trabalhistas dos padres: um estudo acerca da figura do padre, como trabalhador, frente à legislação trabalhista brasileira. *Revista Vertentes do Direito*, v. 9, n. 2, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

ENOQUE, Alessandro Gomes; ALMEIDA, Lorrana Laila Silva de. Em nome do Pai: análise do trabalho religioso de sacerdotes em Minas Gerais. *Rever*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 298-312, 2023.

FERREIRA, Manuela Lowenthal. *A materialidade do trabalho religioso*: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve. Dissertação de Mestrado. Programa Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Araraquara. 2016.

LACERDA, Dorval. *Direito individual do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora A Noite, 1949.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1966.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; SILVA, Rogério Rodrigues da. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. *Psico-USF*, v. 11, n. 1, p. 103-112, jan./jun. 2006.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: LTr., 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1956.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES, Isac Cardoso. *O pastor evangélico e seus direitos sociais e trabalhistas*: uma análise da configuração de emprego. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Formação de Professores e Humanidades. Goiânia, 2021. Disponível em: https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/4771/2/Isac%20Cardoso%20das%20Neves.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

RODRIGUES, Manual Cândido. Contratos de trabalho. Contratos afins. Contratos de atividade. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de direito do trabalho*: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr., 1997. v. I.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. A inexistência de vínculo empregatício entre ministros de culto e entidades religiosas: uma breve análise dos §§ 2º e 3º do art. 442 da CLT sob o prisma da liberdade religiosa coletiva. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 2, p. 01-21, e045, 2024.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; VIANA, J. de Segadas. *Direito brasileiro do trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto Editora, 1943.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, J. de Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

Como citar este texto:
ALVES, Amauri Cesar. Natureza jurídica do trabalho religioso: inexistência de vínculo empregatício nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 117-140, jan./mar. 2026.

EFICÁCIA TERRITORIAL DA COISA JULGADA FORMADA EM AÇÃO COLETIVA DE ÂMBITO REGIONAL OU NACIONAL, NA ÓTICA DO STF: UMA ANÁLISE DOS TEMAS NS. 499 E 1.075

THE TERRITORIAL EFFECT OF RES JUDICATA *IN CLASS ACTION WITH REGIONAL OR NATIONAL LEVEL, FROM THE PERSPECTIVE OF BRAZILIAN SUPREME COURT: AN ANALYSIS OF THEMES 499 AND 1,075*

José Marcelo Leal de Oliveira Fernandes[1]
Beatriz Bellinaso Bueno Zanateli[2]

RESUMO: O propósito desta pesquisa é identificar qual é a interpretação do Supremo Tribunal Federal sobre a abrangência territorial da coisa julgada formada em ação coletiva de âmbito regional ou nacional. Para isso, são examinados, comparativamente, os acórdãos proferidos nos Temas de ns. 499 e 1.075 de repercussão geral, além de decisões posteriores dos Tribunais Superiores sobre a matéria. Finalmente, expõe-se a conclusão.

PALAVRAS-CHAVE: Supremo Tribunal Federal; ação coletiva; coisa julgada; abrangência territorial.

ABSTRACT: The objective of this research is to identify what is the interpretation of the Brazilian Supreme Court (STF) about the territorial scope of res judicata in class actions with regional or national level. To this end, the paper examines, comparatively, the decisions in the Themes no. 499 and no. 1,075, besides later decisions of Brazilian superior courts about this subject. Finally, the conclusion is presented.

KEYWORDS: Brazilian Supreme Court; class action; res judicata; territorial scope.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O entendimento firmado pelo STF no Tema nº 499 de repercussão geral; 3 A compreensão externada no Tema nº 1.075 de repercussão geral; 4 Posteriores decisões do STF, do TST e do STJ acerca da matéria; 5 O que, efetivamente, ficou estabelecido pelo STF em repercussão geral?; 6 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP); graduado em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB); advogado. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7635962992249265. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8330-1762. E-mail: marcelo@sfeadv.com.*

2 *Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; especialista em Direito Previdenciário pela Legale Educacional; graduada em Direito pela Faculdade Cenecista de Varginha (Faceca); advogada. E-mail: beatriz@sfeadv.com.*

1 Introdução

Sabe-se que o ordenamento jurídico brasileiro vem, de um tempo a esta parte, dando importância especial à tutela coletiva a fim de melhor proteger os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, como se nota do advento da Constituição Federal de 1988, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) e da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985).

Diante da incompletude da legislação, que naturalmente não tem capacidade de tutelar todas as situações verificáveis na prática, os Tribunais Superiores têm decidido, nas sistemáticas de repercussão geral e recursos repetitivos, matérias importantes a fim de definir critérios relativos à tutela coletiva.

Nesse contexto estão posicionados os Temas ns. 499 e 1.075 de repercussão geral, julgados pelo Supremo Tribunal Federal para definir, respectivamente, o momento da filiação do associado à entidade para que possa beneficiar-se de decisão proferida em ação coletiva e a abrangência territorial da eficácia da coisa julgada.

Contudo, a aplicação prática desses temas pode gerar conflito interpretativo em razão da redação dada às teses. O Tema nº 499, embora tenha sido afetado para decidir sobre o momento da filiação, faz, em sua tese, referência também à abrangência territorial da eficácia da coisa julgada, restringindo ao âmbito de jurisdição do órgão julgador. Já o de nº 1.075, no qual se firmou a inconstitucionalidade da restrição territorial, conquanto tenha tido como *leading case* uma ação coletiva ajuizada por associação na defesa de seus associados e tenha sido centrado no aspecto de o direito ser transindividual e ter alcance regional ou nacional, possui tese mencionando especificamente a ação civil pública.

No caso de ação coletiva sobre ilícito de extensão regional ou nacional, como se dá a eficácia da coisa julgada sob o ponto de vista do território?

O imbricamento entre essas duas teses confirma que a redação da tese jurídica é um dos grandes pontos sensíveis na aplicação dos precedentes.

Verificada essa nebulosidade, procura-se, por meio do presente artigo, identificar qual é, efetivamente, a interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal acerca da abrangência territorial da eficácia da coisa julgada formada em ação coletiva sobre ilícito de âmbito regional ou nacional.

2 O entendimento firmado pelo STF no Tema nº 499 de repercussão geral

O Supremo Tribunal Federal apreciou, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 612.043/PR[3], submetido ao rito da repercussão geral como Tema nº

3 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

499, a controvérsia a respeito dos limites subjetivos da coisa julgada nas ações coletivas ajuizadas por associações civis. A questão central consistia em definir quais associados poderiam ser beneficiados pela decisão, se apenas os filiados à data da propositura da ação ou também os que vieram a vincular-se depois.

Assim ficou a descrição do Tema nº 499:

> Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 1º; 5º, XXI; e 109, § 2º, da Constituição Federal, a abrangência dos efeitos da coisa julgada em execução de sentença proferida em ação ordinária de caráter coletivo ajuizada por entidade associativa de caráter civil relativamente aos substituídos, para definir se abrangeria somente os filiados à data da propositura da ação ou também os que, no decorrer, alcançaram essa qualidade[4].

A demanda originária foi proposta pela Associação dos Servidores da Justiça Federal do Paraná (Asserjuspar) contra a União, objetivando a restituição do imposto de renda incidente sobre férias não usufruídas por necessidade do serviço.

No curso do processo, com o trânsito em julgado favorável à Associação, sobreveio a fase de cumprimento de sentença, ocasião em que se discutiu quais associados poderiam executar o título coletivo. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região entendeu ser indispensável a comprovação da filiação dos associados até a data de ajuizamento da demanda coletiva. Apontou não se tratar de mandado de segurança, tampouco de ação civil pública, mas, sim, de ação coletiva submetida ao rito ordinário, ajuizada por entidade associativa com alegada base no art. 5º, inciso XXI, da Constituição Federal, razão pela qual consignou aplicável o disposto no art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997, incluído pela Medida Provisória nº 2.180-35/2001.

Contra esse entendimento, a Associação interpôs recurso extraordinário, arguindo violação aos arts. 1º, 5º, inciso XXI, e 109, § 2º, da Constituição Federal e inconstitucionalidade do art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997.

No voto, o Relator, Ministro Marco Aurélio Mello, fez referência à admissão da repercussão geral da matéria – conforme a descrição do tema feita acima – e observou que cumpria, então, "definir o momento adequado de exigir-se a comprovação de filiação daqueles representados pela Associação, para fins de execução de sentença proferida em ação coletiva"[5].

---

4 STF, *Tema nº 499*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3864686&numeroProcesso=612043&classeProcesso=RE&numeroTema=499. Acesso em: 21 out. 2025.

5 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

Ressaltou a proximidade da lide com o extraordinário de nº 573.232/SC, também submetido ao regime da repercussão geral (Tema nº 82). Rememorando, esse precedente destacou que naquela ocasião o Tribunal havia assentado ser indispensável a autorização expressa dos associados para a propositura de demanda por associação civil, não bastando previsão estatutária genérica. Na oportunidade, havia sido fixado ainda que a extensão subjetiva do título executivo formado alcança somente os associados representados no ato de formalização do processo de conhecimento, com a exigência da autorização expressa conferida à entidade e da lista contendo o rol de nomes anexada à inicial.

Embora o objeto daquele julgamento houvesse sido restrito à necessidade de autorização expressa, o Relator observou que a decisão já havia antecipado o debate agora travado no Tema nº 499, relativo ao marco temporal da filiação.

A partir daí, fazendo alusão à questão debatida naqueles autos, o Ministro Relator destacou que o ponto central do RE nº 612.043/PR consistia em definir se os filiados em momento posterior ao da formalização do processo de conhecimento e que, por esse motivo, não constaram da relação de nomes anexada à inicial seriam ou não alcançados pela eficácia da coisa julgada, à luz do art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997.

Para enfrentar a questão, o Relator afirmou que a atuação da associação em regime de representação processual, conforme o art. 5º, XXI, da CF, exige autorização expressa e específica dos filiados.

Além disso, o Ministro Marco Aurélio Mello destacou que a autorização expressa deve estar acompanhada da lista nominal dos filiados até o ajuizamento da ação, requisito essencial para legitimar a atuação da associação. Segundo ele, "a autorização expressa pressupõe associados identificados, com rol determinado, aptos à deliberação"[6], seja por manifestação individual, seja por assembleia convocada especificamente para esse fim. Ressaltou que a associação não atua em nome próprio, mas em defesa dos interesses de seus membros, de modo que a identificação nominal dos beneficiários é condição para garantir a observância do devido processo legal. Nesse ponto, lembrou que o Plenário, na Ação Originária nº 152/RS, e a Segunda Turma, no RE nº 192.305/SP, já haviam firmado esse entendimento, reforçado pelo precedente do RE nº 573.232/SC.

Destacou ainda que, em se tratando de ação plúrima submetida ao rito ordinário, a problemática da eficácia territorial das decisões judiciais resolve-se pelo critério da jurisdição do órgão prolator, uma vez que o mesmo raciocínio seria aplicado caso a ação fosse ajuizada diretamente pelos próprios beneficiários do direito, não havendo tratamento diverso em virtude da atuação da associação como representante.

6 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

Com base nessas razões, o Relator concluiu pela constitucionalidade do art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997.

O Ministro Ricardo Lewandowski inaugurou divergência, defendendo "que a Corte não pode fechar os olhos à realidade de litigiosidade de massa que hoje dificulta o acesso à justiça da população, bem como ao poder dos litigantes habituais frente aos ocasionais"[7], uma vez que a Constituição Federal de 1988, ao legitimar associações, visou a fortalecer a defesa de interesses difusos e coletivos. Defendeu o provimento do apelo extraordinário e a inconstitucionalidade do art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997, uma vez que o art. 5º, XXI, da Constituição, ao assegurar legitimidade às associações para representar judicialmente seus filiados, não impôs qualquer restrição quanto à data de filiação ou ao domicílio dos associados. Ao final, propôs que fosse afastada a exigência de prévia filiação à associação para que o associado fosse beneficiário e pudesse executar a sentença coletiva.

O Ministro Edson Fachin votou pelo provimento do recurso extraordinário para que fossem abarcados pelos efeitos do título judicial todos aqueles que demonstrassem a filiação até a data do trânsito em julgado do título.

A Ministra Rosa Weber acompanhou o Relator, no sentido da necessidade de autorização prévia e identificação em lista. Para ela, embora na origem a associação tivesse atuado como substituta processual, o recurso extraordinário foi analisado sob a ótica do art. 5º, XXI, da Constituição, que trata da representação processual, razão pela qual deveria prevalecer a necessidade de autorização expressa e de identificação prévia dos associados beneficiários. Assentou que "se há necessidade de autorização prévia, se há necessidade de identificação num rol, inclusive, para que se assegure o direito de ampla defesa"[8].

O Ministro Luiz Fux acompanhou integralmente o Ministro Marco Aurélio Mello, reforçando a distinção entre representação e substituição processual. Apoiando-se no precedente do RE 573.232, concluiu que não é possível estender os efeitos da decisão a filiados posteriores, pois lhes faltaria a autorização prévia essencial. Nas suas palavras finais, "se a lista dos associados que autorizou o ajuizamento da ação deve ser juntada com a inicial, parece claro que os associados que ingressaram no quadro da associação após o ajuizamento não podem ser contemplados com os efeitos da coisa julgada".

O Ministro Gilmar Mendes também recordou que a matéria já havia sido apreciada pelo STF no RE 573.232/SC (Tema 82 da repercussão geral), ocasião em que se fixou que a mera previsão estatutária genérica não é suficiente para legitimar a atuação das associações, sendo indispensável a autorização expressa dos associados e a apresentação da lista nominal na petição inicial. Segundo o

7 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

8 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

Ministro, admitir a inclusão de filiados posteriores ao ajuizamento implicaria insegurança jurídica, pois o réu não teria como prever a dimensão da ação. No caso da Fazenda Pública, isso inviabilizaria inclusive acordos e comprometeria a própria sistemática de precatórios prevista no art. 100 da Constituição. Destacou ainda que permitir tal ampliação estimularia práticas abusivas, como a captação de novos associados apenas após a formação de sentença favorável, criando o que chamou de "*carona*" no título coletivo.

A Ministra Cármen Lúcia, embora entendendo que a associação tinha atuado como substituta processual e ressalvando seu entendimento pessoal de que todos os filiados poderiam executar, acompanhou o Relator. Isso por conta do entendimento que já havia sido consolidado no RE 573.232, no qual o STF reconheceu a constitucionalidade das exigências previstas no art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997, estabelecendo que apenas os associados comprovadamente filiados ao tempo da propositura da ação podem ser beneficiários da sentença coletiva.

Assim, ficaram vencidos os Ministros Ricardo Lewandowski, que dava provimento ao recurso extraordinário, e os Ministros Alexandre de Moraes e Edson Fachin, que davam parcial provimento.

Ao final, por maioria, na linha do voto proferido pelo Ministro Relator, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral:

> A eficácia subjetiva da coisa julgada formada a partir de ação coletiva, de rito ordinário, ajuizada por associação civil na defesa de interesses dos associados, somente alcança os filiados, residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador, que o fossem em momento anterior ou até a data da propositura da demanda, constantes da relação jurídica juntada à inicial do processo de conhecimento[9].

Adiante, em julgamento de embargos de declaração, o Tribunal assentou a desnecessidade de modulação dos efeitos, afirmou que a referência à abrangência territorial na tese está vinculada à eficácia subjetiva da coisa julgada a membros de ação ajuizada por associação e ratificou que a tese é restrita às ações coletivas de rito ordinário, não alcançando as ações civis públicas[10].

3 A compreensão externada no Tema nº 1.075 de repercussão geral

O caso concreto julgado no Tema nº 1.075 de repercussão geral, o RE 1.101.937/SP, tratava-se de ação coletiva de revisão contratual ajuizada pelo Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC), em favor de seus associados,

---

9 STF, RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

10 STF, RE 612.043/PR ED, Tribunal Pleno, j. 06/06/2018, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/08/2018.

contra a Caixa Econômica Federal e outras instituições bancárias, almejando a declaração de nulidade de cláusulas de contratos de financiamento firmados no âmbito do Sistema Financeiro Habitacional. O relatório do acórdão do Tema nº 1.075 informa que "na origem, o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor – IDEC ajuizou, em favor de seus associados, ação coletiva de revisão contratual, em face da Caixa Econômica Federal e outras instituições bancárias"[11].

O caso chegou à Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça, que, ratificando decisão monocrática da Relatora, Ministra Nancy Andrighi, acolheu em parte as irresignações dos bancos e aplicou o entendimento de que a sentença proferida em ação civil pública faz coisa julgada *erga omnes* restrita aos limites da competência do órgão prolator da decisão, em razão da previsão do art. 16 da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública – LACP), alterado pela Lei nº 9.494/97[12].

Posteriormente, a Corte Especial do STJ, julgando embargos de divergência interpostos pelo IDEC, afastou a limitação territorial constante do mencionado dispositivo legal[13].

As instituições financeiras se insurgiram mediante recursos extraordinários para o STF, que foram distribuídos para a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes.

Inicialmente, o Relator, em decisão monocrática, deu provimento aos recursos extraordinários por entender pela incompatibilidade entre o acórdão recorrido – que afastara a limitação territorial – e o entendimento que havia sido firmado pelo STF no Tema nº 499 de repercussão geral e na ADI 1.576-MC.

Em virtude da interposição de agravo interno pelo IDEC a discussão ganhou contorno diferente, com reconhecimento da repercussão geral e afetação como Tema nº 1.075. A descrição do tema diz respeito à análise da constitucionalidade do art. 16 da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública – LACP).

O resultado do julgamento dos recursos extraordinários se deu por maioria e nos termos do voto do Relator, o Ministro Alexandre de Moraes, ficando vencido o Ministro Marco Aurélio Mello. O Ministro Edson Fachin acompanhou o relator com ressalvas.

As teses firmadas foram as seguintes:

> I – É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo repristinada sua redação original.

---

11 STF, RE 1.101.937/SP, Tribunal Pleno, j. 08/04/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 14/06/2021.

12 STJ, AgRg no REsp 1.134.957/SP, 3ª Turma, j. 11/12/2012, Relª Minª Nancy Andrighi, *DJe* 17/12/2012.

13 STJ, EREsp 1.134.957/SP, Corte Especial, j. 24/10/2016, Relª Minª Laurita Vaz, *DJe* 30/11/2016.

> II – Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).
>
> III – Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas[14].

O Ministro Alexandre de Moraes iniciou seu voto com um destaque de suma relevância: o de que a matéria não contava com jurisprudência consolidada no STF. Afastou, de logo, a incidência do Tema nº 499 de repercussão geral, uma vez que esse tema não havia tratado do assunto atinente à limitação territorial prevista no art. 16 da LACP nem sobre os efeitos *erga omnes*. Pela importância, destacam-se os seguintes trechos:

> Na presente hipótese, importante afastar a incidência do Tema 499 de Repercussão Geral, pois não guarda relação com a controvérsia aqui discutida.
>
> [...]
>
> O Plenário do STF, no julgamento, salientou, inclusive, que o entendimento alcançado cingia-se à eficácia subjetiva da coisa julgada de ação coletiva de rito ordinário (art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997), assertiva que foi ratificada nos embargos de declaração opostos em face do acórdão do precedente vinculante, não analisando a questão dos efeitos *erga omnes* ou mesmo de eventual limitação territorial prevista no art. 16 da LACP[15].

Em seguida, o Ministro pontuou a existência de um microssistema processual coletivo, com aplicabilidade mútua das normas previstas no Código de Defesa do Consumidor e na Lei da Ação Civil Pública, tendo em vista o disposto no art. 90 do CDC e no art. 21 da LACP. Tratava-se, aliás, de uma ação coletiva proposta por associação em favor de seus associados que estava sendo julgada segundo dispositivo da LACP.

Já abordando especificamente a limitação territorial, afirmou que o Código de Defesa do Consumidor, concretizando o comando do art. 5º, XXXII, da Constituição Federal e por intermédio de seus arts. 93 e 103, reforçou que na proteção dos direitos metaindividuais a coisa julgada é *erga omnes* e os efeitos subjetivos da sentença devem abranger todos os potenciais beneficiários da decisão judicial, sem fazer nenhuma menção à limitação territorial.

---

14 STF, RE 1.101.937/SP, Tribunal Pleno, j. 08/04/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 14/06/2021.

15 STF, RE 1.101.937/SP, Tribunal Pleno, j. 08/04/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 14/06/2021.

De acordo com o voto condutor, a sentença tem seus efeitos espraiados independentemente de onde se localizem as partes beneficiadas, uma vez que esses efeitos têm correlação apenas com os limites da lide e as questões decididas, ao passo que a competência territorial do órgão jurisdicional apenas limita o exercício da jurisdição.

Afirmou que a alteração promovida pela Lei nº 9.494/1997, na redação do art. 16 da LACP para prever a limitação territorial, "veio na contramão do avanço institucional de proteção aos direitos metaindividuais, na tentativa de restringir os efeitos *erga omnes* da coisa julgada nas demandas coletivas aos limites da competência territorial do órgão prolator"[16]. Registrou que a alteração legislativa inclusive havia provocado indignação do meio jurídico, citando a doutrina da professora Ada Pellegrini Grinover.

O Relator assinalou que a finalidade do art. 16 da LACP foi restringir os efeitos condenatórios de demandas coletivas, limitando o rol de beneficiários a partir de um critério de competência, fracionando por células territoriais a defesa dos interesses. A partir disso, o dispositivo exigiu, nos casos de lesão ou ameaça de direito ou interesse de âmbito regional ou nacional, a propositura de tantas demandas quanto fossem os territórios em que residem as pessoas lesadas.

Porém, de acordo com o relator, esse fracionamento de ações acarreta prejuízo à eficiência da prestação jurisdicional e ao tratamento isonômico das pessoas pelo Poder Judiciário, que deve ser garantido por força do princípio da igualdade previsto na Constituição Federal de 1988. A imposição do art. 16 da LACP implicaria o ajuizamento de diversas ações com mesmo pedido e causa de pedir e provocaria diferentes respostas do Judiciário a pessoas que se encontram em situações idênticas, contrariando, a partir de irrazoáveis critérios territoriais, a obrigatoriedade de aplicação da lei e atos normativos de maneira igualitária. Além de essa diversidade de ações provocar julgamentos contraditórios, sujeitos vulneráveis e afetados pelo dano poderiam não ser tutelados apenas por residirem em local diferente daqueles da propositura das demandas.

Além disso, o fracionamento territorial contraria o processo de amadurecimento da proteção dos direitos metaindividuais e o comando constitucional de imprimir maior efetividade a sua real concretização, contrariando também o princípio constitucional da eficiência. A aplicação do princípio da eficiência (art. 37, *caput*, da CF) a essa discussão implica que o Poder Judiciário garanta eficaz prestação jurisdicional e a segurança jurídica em todo o território nacional, viabilizando um comando judicial célere e uniforme em atenção à extensão do interesse metaindividual vindicado.

16 STF, RE 1.101.937/SP, Tribunal Pleno, j. 08/04/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 14/06/2021.

Esta a *ratio decidendi*: em ação que versa sobre interesse metaindividual e de abrangência regional ou nacional, a limitação da eficácia da coisa julgada com base no território é inconstitucional porque ofende os princípios da igualdade, da eficiência, da segurança jurídica e da efetiva tutela jurisdicional, na medida em que implicaria a necessidade de ajuizamento de diversas ações idênticas e tenderia a dar tratamentos díspares a jurisdicionados em idêntica situação e comprometer a eficiência da prestação jurisdicional.

Daí a conclusão de que a limitação territorial da eficácia da coisa julgada prevista no art. 16 da LACP é inconstitucional porque contraria os princípios da igualdade, da eficiência, da segurança jurídica e da efetiva tutela jurisdicional.

Nessa diretriz também foi a essência dos votos da maioria dos Ministros que acompanharam o Relator.

Em julgamento de embargos de declaração, o STF afirmou que as situações peculiares deveriam ser resolvidas caso a caso e que não estavam presentes os requisitos necessários para modulação dos efeitos[17].

4 Posteriores decisões do STF, do TST e do STJ acerca da matéria

Embora o assunto não venha sendo analisado recorrentemente pelo STF, o relator do Tema nº 1.075, Ministro Alexandre de Moraes, proferiu, depois do julgamento desse tema, decisão sobre sua aplicação às ações coletivas. Manifestou-se dizendo que a matéria referente ao território não havia sido efetivamente decidida no Tema nº 499 de repercussão geral, de maneira que o entendimento firmado no Tema nº 1.075 se aplica às ações coletivas[18].

O Tribunal Superior do Trabalho já proferiu acórdãos que aplicam a tese do Tema nº 1.075 às ações coletivas, a exemplo do julgamento do RRAg 11618-30.2017.5.03.0068 e do Ag-AIRR 12921-59.2017.5.15.0096[19].

---

17 STF, RE 1.101.937/SP ED, Tribunal Pleno, j. 17/08/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 24/08/2021.

18 "Na origem, cuida-se de ação de execução, ajuizada por JOSÉ SEVERINO DA SILVA, em face da União, objetivando a satisfação de crédito reconhecido na ação ordinária coletiva nº 000654244.2006.4.01.3400 (antigo processo nº 2006.34.00.006627-7), promovida pela ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES FEDERAIS EM TRANSPORTES – ASDNER contra a UNIÃO, [...] O Tribunal de origem deu provimento à Apelação interposta pelo ora recorrido, aplicando a tese fixada no Tema 1.075 da repercussão geral, no qual esta CORTE decidiu ser inconstitucional o art. 16 da Lei de Ação Civil Pública, que prevê a limitação territorial da eficácia da sentença proferida em ação civil pública. [...] Em acréscimo, o Tema 499 não se enquadra na controvérsia ora debatida. Nesse precedente, o que se decidiu foi acerca do momento em que o filiado deveria comprovar sua filiação à associação, se em momento anterior ou até o dia do ajuizamento da ação de conhecimento, para efeito da execução da sentença proferida na ação coletiva" (STF, RE 1.444.916, j. 28/09/2023, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 03/10/2023).

19 TST, RRAg-11618-30.2017.5.03.0068, Segunda Turma, j. 12/03/2025, Relª Minª Maria Helena Mallmann, DJEN 20/02/2025; TST, Ag-AIRR-12921-59.2017.5.15.0096, j. 09/04/2025, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda, *DJEN* 19/04/2025.

O STJ, na mesma linha da tese firmada no Tema nº 1.075 de repercussão geral, possuía a tese firmada no Tema nº 480 de recursos repetitivos, afastando a limitação territorial.

Após o Supremo Tribunal Federal decidir o Tema nº 1.075 de repercussão geral, o Superior Tribunal de Justiça vem decidindo pela ausência de limitação territorial em ação civil pública[20].

Porém, o debate tem sido indefinido no tocante às ações coletivas.

No julgamento do AgInt no AgInt no REsp 1.856.644/SC, o STJ considerou "que o conteúdo da expressão 'competência territorial do órgão prolator'" do art. 2º-A da Lei nº 9.494/1997 "não foi definitivamente decidida pelo STF no julgamento de mérito do referido Tema nº 499 de repercussão geral". Entendeu que as ações coletivas como um todo, tanto as ações civis públicas como as ações coletivas por representação processual, foram inseridas num sistema de racionalização do acesso à justiça com a finalidade de alcançar o maior número de pessoas de modo uniforme para a prestação da tutela jurisdicional[21].

Contudo, a Corte Especial do STJ, julgando o EREsp 1.367.220/PR, fez uma diferenciação no tocante às ações coletivas de rito ordinário, por representação processual. Entendeu que quando a associação, mediante autorização expressa de seus associados (legitimação ordinária – art. 5º, XXI, da CF), ajuíza ação coletiva em representação processual na defesa desses, é aplicável o Tema nº 499 de repercussão geral. Segundo esse julgamento, a tese firmada no Tema nº 1.075 é aplicável apenas às execuções de sentença prolatada em ação coletiva substitutiva (arts. 5º, LXX, da CF e 81, 82 e 91 do Código de Defesa do Consumidor)[22].

5 O que, efetivamente, ficou estabelecido pelo STF em repercussão geral?

A finalidade do Tema nº 499 de repercussão geral, como se percebe da descrição do tema e da inauguração do voto prevalecente, do Ministro Marco Aurélio Mello, era definir o momento da filiação dos associados da entidade autora da ação coletiva transitada em julgado para efeito de aproveitamento do título executivo. O Supremo Tribunal Federal buscou definir se a coisa julgada

20 STJ, AgInt no RE nos EDcl no AgInt no REsp 1.967.457/SC, Corte Especial, j. 27/06/2025, Rel. Min. Og Fernandes, DJE 03/07/2023; STJ, AgInt no AREsp 1.630.016/SP, Quarta Turma, j. 20/05/2024, Rel. Raul Araújo, DJe 04/06/2024; STJ, REsp 1.927.098/RJ, Terceira Turma, j. 22/11/2022, Relª Minª Nancy Andrighi, *DJE* 24/11/2022.

21 STJ, AgInt no AgInt no REsp 1.856.644/SC, Segunda Turma, j. 09/08/2022, Relª Minª Herman Benjamin, *DJe* 05/12/2022.

22 STJ, EREsp 1.367.220/PR, Corte Especial, j. 06/03/2024, Rel. Min. Raul Araújo, DJE 20/08/2024. No mesmo sentido: STJ, EREsp 1.493.031/MG, Corte Especial, j. 06/03/2024, Rel. Min. Raul Araújo, *DJe* 09/04/2024.

abrangia somente os filiados na data do ajuizamento da ação ou se contemplaria também aqueles que vieram a filiar-se após a propositura.

A *ratio decidendi* que subsidiou a conclusão e a tese é especificamente ligada ao momento da filiação, na perspectiva de que a atuação da entidade associativa ocorre em representação processual (art. 5º, XXI, da CF) mediante autorização dos associados e beneficia apenas esses, do que decorre a exigência de juntada, com a ação coletiva, da lista dos associados que autorizaram o ajuizamento da ação, implicando a limitação da coisa julgada aos associados nesse momento da propositura.

É importante reforçar que desde o início do julgamento a controvérsia foi essencialmente centrada na extensão subjetiva da coisa julgada no tocante ao momento da filiação do associado e não à sua abrangência territorial, o que orientou todo o raciocínio do Relator e da maioria do Tribunal.

Foi destacada, em diversas oportunidades, tanto no voto condutor como em outros que o acompanharam, a proximidade da discussão com o Tema nº 82 (RE 573.232/SC), que cuidou da necessidade de autorização expressa dos associados para a propositura da ação.

O Tema nº 499 não teve como propósito definir aspectos concernentes à extensão territorial da eficácia da coisa julgada. A fundamentação e a *ratio decidendi* do tema tampouco versaram essencialmente sobre a questão atinente à abrangência territorial.

Não se olvida de que a tese fixada faz referência à abrangência territorial, proclamando que a eficácia da coisa julgada subjetiva somente alcança os residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador. Contudo, não foi propriamente essa – e sim o marco temporal da filiação – a condicionante posta sob análise.

Esparsos parágrafos nos votos com referência ao aspecto territorial não nos parecem configurar efetiva *ratio decidendi* formadora do acórdão e da tese.

Essa observação é fundamental para evitar confusões interpretativas posteriores, sobretudo porque a menção à "jurisdição do órgão julgador" acabou sendo lida, em alguns julgados, como uma vinculação de limitação territorial de eficácia, quando na realidade o Tema nº 499 cuidou essencialmente do momento da filiação.

Portanto, a limitação territorial referida na tese se distancia da questão jurídica afetada para julgamento e se ressente de falta de *ratio decidendi*. Em outra oportunidade de pesquisa, um destes autores discorreu sobre os efeitos nocivos da tese que se distancia dos limites do caso representativo da controvér-

sia[23]. A leitura do enunciado elaborado para o Tema nº 499 nos indica estarmos diante precisamente dessa situação.

Se não foi afetado com a finalidade de resolver questões alusivas ao aspecto territorial, por consequência o Tema nº 499 jamais versou especificamente sobre o alcance da coisa julgada coletiva na hipótese de o dano discutido ter abrangência regional ou nacional.

Aliás, já foi mencionado anteriormente que o voto condutor do Tema nº 1.075 esclareceu que a matéria nele discutida não contava com jurisprudência consolidada no STF, uma vez que o Tema nº 499 não havia tratado do assunto atinente à eficácia *erga omnes* ou mesmo da limitação territorial prevista no art. 16 da LACP.

À luz da compreensão externada pelo STF nos acórdãos de ambos os temas, não nos parece correto, portanto, promover restrição territorial da coisa julgada formada em ação de âmbito regional ou nacional com esteio no Tema nº 499 e em detrimento do Tema nº 1.075, tendo em vista que o primeiro não cuidou, efetivamente, dessa matéria particular.

Mas ainda que se entendesse que o aspecto da extensão territorial houvesse sido efetivamente discutido e assentado restritivamente no Tema nº 499, a conclusão não seria outra senão a de que a menção restritiva foi superada pelo entendimento consignado no Tema nº 1.075.

Essa superação decorre não apenas da cronologia dos julgamentos, mas também do conteúdo material das decisões: o Tema nº 1.075 introduz parâmetros constitucionais de igualdade, eficiência e segurança jurídica que torna incompatível qualquer leitura restritiva anterior, mormente na hipótese de ilícito regional ou nacional.

Nessa perspectiva, não nos parece acertado dizer que a tese firmada no Tema nº 1.075 seria aplicável apenas às ações civis públicas e não às ações coletivas ou que seria aplicável às ações coletivas ajuizadas em regime de substituição processual e não àquelas ajuizadas em representação processual.

Um ponto da maior relevância é o de que o caso concreto apreciado no Tema nº 1.075 era uma ação coletiva ajuizada por associação em defesa de seus associados. Não se tratava de ação civil pública tampouco, ao que nos parece, de ação coletiva em regime de substituição processual.

---

23 FERNANDES, José Marcelo Leal de Oliveira. Repercussão geral, recursos repetitivos e a tese jurídica que se distancia dos limites do caso representativo da controvérsia. *Revista de Processo*, São Paulo: RT, v. 367, p. 199-222, set. 2025.

Restringir-se a incidência da compreensão firmada no Tema nº 1.075 às ações civis públicas e às ações coletivas em substituição processual significaria dizer que a tese não incide sequer no caso concreto em que foi firmada.

De fato, a redação da tese faz referência explícita à ação civil pública, mas isso porque a Corte estava analisando a constitucionalidade de um dispositivo integrante da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública – LACP) e que, por compor o microssistema processual coletivo, é aplicável também às ações coletivas, considerando o disposto no art. 90 do CDC e no art. 21 da LACP.

É o que foi explicado no voto do Relator do Tema nº 1.075, que assinalou a existência do microssistema composto pela LACP e pelo CDC e a aplicabilidade mútua das normas.

O voto prevalecente do Tema nº 1.075 inclusive faz diversas menções às demandas coletivas, em sentido genérico, o que evidencia a compreensão ampla e não restrita às ações civis públicas.

Não nos parece que faça sentido, para definir o enquadramento no Tema nº 1.075, avaliar se se trata de ação proposta em regime de substituição ou representação processual nem fazer diferenciação entre direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

A *ratio decidendi* do Tema nº 1.075 de repercussão geral, como já foi apontado em tópico anterior, é alicerçada nos aspectos de o ilícito ter abrangência regional ou nacional e de o interesse em debate ser metaindividual; se a ação tiver essas características, não deverá haver limitação territorial.

Dessa maneira, não interfere no raciocínio a natureza de substituição ou representação processual, uma vez que seja em substituição ou representação, a ação poderá versar sobre um ilícito que transcenda os limites da individualidade e tenha abrangência regional ou nacional. Independentemente do regime de substituição ou representação, a limitação territorial é inconstitucional, em razão da ofensa aos princípios da igualdade, da eficiência, da segurança jurídica e da efetiva tutela jurisdicional.

Esse entendimento se coaduna com a lógica de concentração e racionalização das ações coletivas, evitando a multiplicação de demandas idênticas em diferentes localidades e, assim, promovendo a uniformidade da prestação jurisdicional.

A título de exemplo, uma entidade associativa pode representar associados em todo o território nacional. Todos esses associados podem deparar-se com uma situação de ilicitude e ter interesse numa determinada discussão jurídica; poderão ser propostas várias ações pela entidade, sendo uma em cada órgão julgador local conforme os critérios de organização judiciária, ou ape-

nas uma ação em representação de todos os associados, em âmbito nacional. Depreende-se do Tema nº 1.075 que o Supremo Tribunal Federal pretende que todos esses jurisdicionados recebam a mesma resposta do Judiciário e que esse concentre na maior medida possível a prestação jurisdicional, privilegiando a segunda opção: uma ação com abrangência nacional, sem limite de território quanto à sua eficácia.

Essa diretriz, ademais, reforça o propósito constitucional de garantir acesso efetivo e igualitário à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF), assegurando que a tutela coletiva cumpra sua função de instrumento de democratização da jurisdição.

Também não há distinção em virtude da natureza do direito discutido – se difuso, coletivo ou individual homogêneo (art. 81, parágrafo único, I, II e III, do Código de Defesa do Consumidor) –, contanto que se trate de um desses direitos transindividuais e que tenha abrangência regional ou nacional. Seja difuso, coletivo ou individual homogêneo, o direito de abrangência regional ou nacional em discussão na ação coletiva ou civil pública é inconstitucional a limitação territorial da eficácia da ação.

A despeito de alguns votos do acórdão do Tema nº 1.075 terem feito referência à natureza do direito em debate e aos regimes de atuação – substituição e representação –, esses elementos não são a essência do que levou à conclusão e à tese firmada no Tema.

O acórdão do Tema nº 1.075 está em perfeita sintonia com a doutrina de Ada Pellegrini Grinover, inclusive citada no voto prevalecente, a qual critica a limitação do alcance da decisão proferida em ações coletivas sobre direitos individuais homogêneos segundo critérios de competência, uma vez que essa restrição afronta os arts. 93, II, e 103 do Código de Defesa do Consumidor. A professora lecionou que "*a decisão deve servir para todo o território nacional. Esse dispositivo aplica-se aos demais casos de interesses que alcancem grupos e categorias de indivíduos, mais ou menos determináveis, espalhados pelo território nacional*"[24].

Também Kazuo Watanabe se posiciona no sentido de que em se tratando de fatos de abrangência regional ou nacional, a tutela jurisdicional da ação coletiva compreende a totalidade dos interessados, a fim de prestigiar a lógica e a estratégia das ações coletivas e evitar a fragmentação em múltiplas demandas:

> Significa isto que, em se tratando de fatos que tenham abrangência regional ou nacional, a tutela jurisdicional dessa ação coletiva, em sua primeira fase, *deve ser molecular*, abrangente da totalidade, não tendo sentido seu

24 GRINOVER, Ada Pellegrini *et al. Código brasileiro de Defesa do Consumidor*: comentado pelos autores do anteprojeto. 9. ed. Janeiro: Forense, 2007. p. 942.

> tratamento atomizado, fragmentando-o em múltiplas demandas coletivas, que poderão dar origem a julgamentos conflitantes, não somente para litigantes distintos, como também até mesmo para um mesmo litigante que tenha atuação nacional, afrontando-se assim a lógica e a estratégia das ações coletivas, *consistentes em solucionar molecularmente um conflito de interesses coletivo*, evitando-se sua fragmentação que poderá dar origem à contradição de julgados, que compromete gravemente o princípio da isonomia.
>
> O objetivo fundamental das ações coletivas é, exatamente, combater essa lógica da fragmentação que caracteriza o nosso sistema jurídico processual[25].

Com razão, Fredie Didier Junior e Hermes Zaneti Junior, em curso sobre o processo coletivo, ao tratar sobre o Tema nº 1.075 de repercussão geral, enfatizam que "esse julgamento vale para as ações coletivas que defendam direitos difusos, coletivos em sentido estrito e direitos individuais homogêneos"[26].

Daí se depreende, então, que o entendimento firmado no Tema nº 1.075 é aplicável a toda ação que verse sobre interesse metaindividual – seja difuso, coletivo ou individual homogêneo – e de âmbito regional ou nacional, seja ela ação civil pública ou coletiva, e, quanto a essa última, seja ela movida em representação ou substituição processual.

Assim, a leitura conjugada dos Temas ns. 499 e 1.075 revela que o Supremo Tribunal Federal buscou estabelecer um sistema coerente de tutela coletiva: o primeiro, delimitando o momento da filiação no caso de ação em representação processual; o segundo, assegurando a plena eficácia territorial, conforme a extensão do ilícito, das decisões coletivas de alcance metaindividual.

Isso é evidenciado, aliás, pela alteração do encaminhamento processual após a interposição do agravo interno no *leading case* do Tema nº 1.075.

Acertam, portanto, as decisões que aplicam às ações coletivas a compreensão firmada no Tema nº 1.075 de repercussão geral, mas não a do Superior Tribunal de Justiça proferida no EREsp 1.367.220/PR, que afastou a incidência desse tema no caso de ação coletiva ajuizada em regime de representação processual.

---

25 WATANABE, Kazuo. Código de Defesa do Consumidor e ação coletiva: legitimação da associação na condição de substituta processual – tutela coletiva dos interesses individuais homogêneos. *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo*, Ribeirão Preto-SP, v. 1, n. 1, II série, p. 23-37, set./dez. 2024.

26 DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. *Curso de direito processual civil*: processo coletivo – De acordo com a nova Lei de Improbidade Administrativa. 18. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024. v. 4. p. 205.

De toda sorte, merece, ainda, ser observado um ponto de suma relevância no tocante ao Tema nº 499: tratando-se de ação coletiva sobre ilícito de âmbito nacional ou regional e proposta no foro da Capital do Estado ou no Distrito Federal, nos termos do art. 93, II, do Código de Defesa do Consumidor, o órgão julgador exerce jurisdição conforme a causa de pedir e o pedido, tendo, portanto, competência de alcance regional ou nacional, de acordo com o caso. Destarte, a delimitação da eficácia subjetiva da coisa julgada aos residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador referida no Tema nº 499, ainda assim, não deixa de abarcar todos os residentes na região ou no País, em estrita consonância com a jurisdição regional ou nacional assumida pelo órgão julgador.

6 Conclusão

O Tema nº 499, a despeito de uma referência na tese e de pontuais parágrafos nos votos, não teve como propósito definir especificamente a extensão territorial e sim decidir sobre o marco temporal da filiação do associado, como se depreende da descrição do tema, da fundamentação do acórdão e da *ratio decidendi*, tudo na perspectiva da exigência de filiação para que se usufrua da coisa julgada, na esteira do que havia sido decidido no Tema nº 82 (RE 573.232/SC).

A *ratio decidendi* que subsidiou a conclusão e a tese é especificamente ligada ao momento da filiação, na perspectiva de que a atuação da entidade associativa em representação processual (art. 5º, XXI, da CF) mediante autorização dos associados beneficia apenas esses, do que decorre a exigência de juntada, com a ação coletiva, da lista dos associados que autorizaram o ajuizamento da ação, implicando a limitação da coisa julgada aos associados nesse momento do ajuizamento.

Foi destacada, em diversas oportunidades, tanto no voto condutor como em outros que o acompanharam, a proximidade da discussão com o Tema nº 82 (RE 573.232/SC), que cuidou da necessidade de autorização expressa dos associados para a propositura de ação por associação civil em representação processual.

Apenas no Tema nº 1.075 de repercussão geral é que se tratou, efetivamente, a eficácia territorial da coisa julgada formada em ação de natureza transindividual e que versa sobre ilícito de âmbito regional ou nacional. A constatação é relevante não apenas para fins teóricos, mas também para a aplicação prática dos precedentes, evitando confusões interpretativas entre os temas e assegurando coerência na utilização do sistema de precedentes qualificados.

De toda maneira, qualquer referência restritiva do Tema nº 499 foi efetivamente suplantada pela concepção ampliativa externada no Tema nº 1.075.

Embora a tese firmada no Tema nº 1.075 faça referência específica à ação civil pública, isso se deu por estar sendo analisada, no caso concreto, a constitucionalidade de dispositivo da LACP, lei componente do microssistema de tutela coletiva. Mas a compreensão adotada no tema não é aplicável apenas à ação civil pública, e tanto é assim que o próprio *leading case* não era uma ação civil pública e sim uma ação civil coletiva ajuizada por associação em defesa de seus associados e que estava sendo julgada à luz de um dispositivo da LACP, justamente em virtude da aplicabilidade mútua das normas integrantes do microssistema processual coletivo. Essa interpenetração normativa reafirma a necessidade de leitura sistemática do microssistema coletivo, que deve ser interpretado como um todo coerente e funcional, voltado à máxima efetividade da tutela dos direitos transindividuais.

Por ter como elementos essenciais a abrangência regional ou nacional e a transindividualidade do direito em discussão, o entendimento firmado no Tema nº 1.075 é aplicável a toda ação que verse sobre interesse metaindividual – seja difuso, coletivo ou individual homogêneo – e de âmbito regional ou nacional, seja ela ação civil pública ou coletiva, e, quanto a essa última, seja ela movida em representação ou substituição processual.

A consequência prática dessa conclusão é o fortalecimento da uniformidade das decisões judiciais e a racionalização da litigiosidade, objetivos centrais da repercussão geral e do microssistema coletivo. Reafirma-se, assim, por meio do Tema nº 1.075, o compromisso do Supremo Tribunal Federal com a concretização dos princípios constitucionais da isonomia, eficiência e segurança jurídica, projetando uma visão integradora e racional do processo coletivo brasileiro.

O propósito assumido pelo STF no Tema nº 1.075 opera de idêntica forma em todas essas situações: evitar o fracionamento do debate jurídico em diversas ações com mesmo pedido e causa de pedir e promover a eficiência da prestação jurisdicional e o tratamento isonômico das pessoas pelo Poder Judiciário.

Referências

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. *Curso de direito processual civil*: processo coletivo – De acordo com a nova Lei de Improbidade Administrativa. 18. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024. v. 4.

FERNANDES, José Marcelo Leal de Oliveira. Repercussão geral, recursos repetitivos e a tese jurídica que se distancia dos limites do caso representativo da controvérsia. *Revista de Processo*, São Paulo: RT, v. 367, p. 199-222, set. 2025.

GRINOVER, Ada Pellegrini *et al*. *Código brasileiro de Defesa do Consumidor*: comentado pelos autores do anteprojeto. 9. ed. Janeiro: Forense, 2007.

STF. RE 612.043/PR, Tribunal Pleno, j. 10/05/2017, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, *DJe* 06/10/2017.

STF. RE 612.043/PR ED, Tribunal Pleno, j. 06/06/2018, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, DJe 06/08/2018.

STF. RE 1.101.937/SP, Tribunal Pleno, j. 08/04/2021, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 14/06/2021.

STF. RE 1.444.916, j. 28/09/2023, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DJe* 03/10/2023.

STF. *Tema nº 499*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3864686&numeroProcesso=612043&classeProcesso=RE&numeroTema=499. Acesso em: 21 out. 2025.

STJ. AgInt no AgInt no REsp 1.856.644/SC, Segunda Turma, j. 09/08/2022, Rel. Min. Herman Benjamin, *DJe* 05/12/2022.

STJ. AgInt no AREsp 1.630.016/SP, Quarta Turma, j. 20/05/2024, Rel. Raul Araújo, *DJe* 04/06/2024.

STJ. AgInt no RE nos EDcl no AgInt no REsp 1.967.457/SC, Corte Especial, j. 27/06/2025, Rel. Min. OG Fernandes, *DJe* 03/07/2023.

STJ. AgRg no REsp 1.134.957/SP, 3ª Turma, j. 11/12/2012, Relª Minª Nancy Andrighi, *DJe* 17/12/2012.

STJ. EREsp 1.134.957/SP, Corte Especial, j. 24/10/2016, Relª Minª Laurita Vaz, *DJe* 30/11/2016.

STJ. EREsp 1.367.220/PR, Corte Especial, j. 06/03/2024, Rel. Min. Raul Araújo, *DJe* 20/08/2024.

STJ. EREsp 1.493.031/MG, Corte Especial, j. 06/03/2024, Rel. Min. Raul Araújo, *DJe* 09/04/2024.

STJ. REsp 1.927.098/RJ, Terceira Turma, j. 22/11/2022, Relª Minª Nancy Andrighi, *DJe* 24/11/2022.

TST. Ag-AIRR-12921-59.2017.5.15.0096, j. 09/04/2025, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda, *DJEN* 19/04/2025.

TST. RRAg-11618-30.2017.5.03.0068, Segunda Turma, j. 12/03/2025, Relª Minª Maria Helena Mallmann, *DJEN* 20/02/2025.

WATANABE, Kazuo. Código de Defesa do Consumidor e ação coletiva: legitimação da associação na condição de substituta processual – tutela coletiva dos interesses individuais homogêneos. *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo*, Ribeirão Preto-SP, v. 1, n. 1, II série, p. 23-37, set./dez. 2024.

Como citar este texto:
FERNANDES, José Marcelo Leal de Oliveira; ZANATELI, Beatriz Bellinaso Bueno. Eficácia territorial da coisa julgada formada em ação coletiva de âmbito regional ou nacional, na ótica do STF: uma análise dos Temas ns. 499 e 1.075. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 141-159, jan./mar. 2026.

O ESTIGMA DA OBESIDADE E DO SOBREPESO NO DIREITO DO TRABALHO

THE STIGMA OF OBESITY AND OVERWEIGHT IN LABOR LAW

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira[1]
Dimiana de Araújo Souza[2]

RESUMO: O estudo analisa os impactos da estigmatização da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho, identificando instrumentos jurídicos aplicáveis no enfrentamento da gordofobia e propondo avanços normativos. A pesquisa bibliográfica revela que a obesidade, longe de ser apenas uma condição de saúde, gera estigma social, com reflexos negativos nas relações de trabalho. Apesar da proteção constitucional e infraconstitucional contra a discriminação, a gordofobia carece de reconhecimento jurídico específico. A aplicação da Súmula nº 443 do TST é defendida como forma de proteger trabalhadores com obesidade de dispensas discriminatórias, visando à inclusão social e o respeito aos direitos fundamentais.

PALAVRAS-CHAVE: obesidade; gordofobia; Direito do Trabalho; dispensa discriminatória.

ABSTRACT: The study examines the impacts of the stigmatization of obesity and overweight on labor law, identifying legal instruments applicable to combating fatphobia and proposing normative developments. The literature review shows that obesity, far from being only a health condition, leads to social stigma, which has negative effects on workplace relationships. Despite constitutional and statutory protections against discrimination, fatphobia still lacks specific legal recognition. In this context, the application of Precedent No. 443 of the Superior Labor Court is defended as a means of protecting workers with obesity from discriminatory dismissals, aiming to foster social inclusion and safeguard fundamental rights.

KEYWORDS: obesity; fatphobia; labor law; discriminatory dismissal.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O estigma social da obesidade e do sobrepeso e seus reflexos no ambiente de trabalho; 3 A proteção jurídica contra a discriminação nas relações de trabalho e sua aplicação no combate à gordofobia; 4 O direito à reintegração e proteção contra dispensa arbitrária do empregado com obesidade; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade Clássica de Lisboa (2007); doutor (2001) e mestre (1994) em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); professor do Programa de Pós-Graduação em Direito (mestrado e doutorado) na FDUSP e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM); desembargador federal do trabalho no TRT da 2ª Região (SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7385410938880501. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8937-9958. E-mail: pauloevo@usp.br.*

2 *Mestranda em Direito na Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM); especialista em Direito Material e Processual do Trabalho (EPD); analista judiciária do Tribunal Regional da 15ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3672375797222396. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-1881-5915. E-mail: dimmiana@gmail.com.*

1 Introdução

A obesidade é reconhecida pela OMS como um problema de saúde global, mas seus efeitos ultrapassam os limites do campo médico: expressam um processo de estigmatização social. Na sociedade contemporânea, o corpo gordo é percebido como "desviante", carregado de significados negativos e simbologias de inadequação. Como destaca Poulain (2013), o sobrepeso assume uma forte dimensão simbólica que conduz à marginalização, restringindo direitos, oportunidades e até a construção subjetiva dos indivíduos.

Os impactos dessa estigmatização são profundos e persistentes. Desde a infância, pessoas gordas enfrentam preconceitos que comprometem a saúde mental, a qualidade de vida e, de maneira particular, suas trajetórias profissionais. A lógica produtivista do capitalismo, orientada pela eficiência e pelo desempenho, reforça o corpo magro como paradigma de competência, relegando o corpo gordo a uma posição estrutural de desvantagem.

Ainda assim, o Direito do Trabalho permanece carente de legislação específica e de uma jurisprudência uniforme sobre a gordofobia, o que fragiliza a concretização de princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação. Diante desse cenário, o presente estudo propõe analisar os efeitos da estigmatização no ambiente laboral e discutir de que modo os instrumentos jurídicos já existentes podem ser mobilizados para enfrentar a gordofobia e promover uma cultura efetiva de justiça social.

Importa esclarecer que, neste artigo, será utilizada a palavra "obesidade" para fazer referência à doença crônica reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, caracterizada pelo excesso de gordura corporal que acarreta riscos à saúde. Por outro lado, serão empregados termos como "sobrepeso" e "corpo gordo" para indicar a condição de corpos que não se enquadram nos padrões estéticos hegemônicos, independentemente do diagnóstico clínico de obesidade, com o intuito de priorizar uma linguagem mais respeitosa e inclusiva.

2 O estigma social da obesidade e do sobrepeso e seus reflexos no ambiente de trabalho

A obesidade, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma condição patológica, caracteriza-se pelo acúmulo excessivo ou anormal de gordura corporal, resultando em prejuízos à saúde do indivíduo. Suas causas envolvem diversos fatores como alimentação, sedentarismo, predisposição genética, fatores psicológicos, tais como estresse, ansiedade e depressão, além de questões socioeconômicas, que restringem o acesso a alimentos saudáveis e a prática de atividades físicas (World Health Organization, 2000).

Conforme observa o sociólogo francês Jean-Pierre Poulain (2013), a obesidade, longe de ser um mero problema de saúde individual, emerge como um fenômeno social complexo, intrinsecamente ligado às desigualdades estruturais que permeiam as sociedades contemporâneas. A prevalência da obesidade não se distribui de maneira homogênea entre os diferentes estratos sociais, sendo mais comum entre as classes mais baixas, evidenciando que essa condição não se trata de uma "escolha individual" ou de um "desvio de conduta", mas do resultado de uma série de condicionantes sociais, econômicos e culturais (Poulain, 2013).

Embora a estratificação social seja observada em diversas doenças, a obesidade se destaca enquanto marcador corporal visível, como uma superfície simbólica sobre a qual é projetada uma série de representações morais, sociais e culturais. Assim, além das comorbidades físicas associadas à obesidade, os indivíduos afetados suportam um fardo social significativo, marcado pelo estigma, discriminação e exclusão (Poulain, 2013).

Assim, em uma sociedade pautada pelo culto à saúde, à juventude e à produtividade, o corpo gordo se torna um "corpo falho", um "corpo que não performa", um corpo fora do ritmo da modernidade. Essa percepção é reforçada pelas instituições midiáticas, que promovem uma estética da magreza como sinônimo de sucesso, autocuidado e valor social (Poulain, 2013).

Um estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que, enquanto a percepção de discriminação racial permaneceu relativamente estável ao longo do tempo, a discriminação relacionada ao peso e à altura aumentou, passando a apresentar níveis comparáveis àqueles observados para a discriminação por raça e por idade (Andreyeva; Puhl; Brownell, 2008).

No Brasil, a Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e da Síndrome Metabólica (Abeso) e a Sociedade Brasileira de Endocrinologia e Metabologia (SBEM) investigaram as percepções sociais e os estigmas que incidem sobre a obesidade. A pesquisa apontou que 85,3% dos participantes já vivenciaram situações de constrangimento em razão de seu peso corporal. Observou, ainda, uma correlação direta entre o grau de obesidade e a frequência dessas experiências: quanto mais elevado o Índice de Massa Corporal (IMC), maior a incidência de relatos de constrangimento (Abeso; SBEM, 2022).

Outro dado relevante diz respeito à frequência com que os episódios de estigmatização ocorrem: 53,3% dos participantes declararam sofrer estigma relacionado ao peso pelo menos uma vez por semana, enquanto 20,9% relataram vivenciar constrangimentos diariamente (Abeso, SBEM, 2022).

Com efeito, a estigmatização social associada ao peso corporal repercute de maneira significativa em diversas dimensões da vida do indivíduo, incluindo

o seu ambiente de trabalho, que pode se tornar "um lugar no qual se manifestam valorações culturais que não estão relacionadas com requisitos para o desempenho de funções laborais" (Moreira, 2020, p. 31). A lógica produtivista do capitalismo, pautada pela maximização da eficiência, contribui para a construção de um ideal corporal funcional e esteticamente aceitável, na qual o corpo gordo é entendido como disfuncional e desajustado às exigências do mercado.

Nesse contexto, corpos gordos são frequentemente percebidos como ineficientes, descuidados e menos capazes, independentemente de sua real competência técnica, fator que acaba culminando em práticas discriminatórias que se manifestam ao longo de toda a relação de emprego, desde o processo seletivo até a rescisão contratual.

No momento da contratação, uma empresa pode adotar práticas discriminatórias de diferentes formas, seja por meio de anúncios de emprego que estabelecem critérios excludentes, muitas vezes relacionados à aparência, a qual funciona como um filtro, uma triagem não declarada, mas bem real, no acesso ao emprego.

Em algumas situações, a discriminação pode decorrer dos próprios funcionários, que manifestam resistência em compartilhar o ambiente de trabalho com determinados indivíduos devido a suas características pessoais (Barros, 2016) e nesse contexto um corpo gordo pode ser visto como inadequado, prejudicando o acesso ao trabalho.

Em diversas situações, pessoas com obesidade são menos contratadas, mesmo possuindo qualificações equivalentes a seus pares de peso normal (Westbury; Oyebode; Van Rens; Barber, 2023), dificultando o ingresso no mundo do trabalho, levando à marginalização de sujeitos que não se enquadram nos padrões de aparência.

Além das barreiras encontradas para serem contratadas, as pessoas com sobrepeso também enfrentam dificuldades no desenvolvimento do contrato de trabalho. Nesse sentido, a falta de acessibilidade constitui um obstáculo significativo à efetiva inclusão. A obesidade, especialmente em seus graus mais avançados, pode restringir a mobilidade e muitas vezes a estrutura física dos ambientes corporativos não contempla as especificidades corporais dessas pessoas. Exemplos comuns incluem cadeiras estreitas e desconfortáveis, catracas limitadas, banheiros mal dimensionados, grande número de escadas e ausência de elevadores adequados, o que pode dificultar ou até inviabilizar o exercício regular das funções laborais.

Outra dificuldade pode consistir na ausência de uniformes que contemplem adequadamente os diferentes biotipos. A inadequação ou a indisponibili-

dade de tamanhos condizentes com corpos fora dos padrões hegemônicos revela uma negligência excludente e insensível à diversidade corporal.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2024) condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador que sofria tratamento discriminatório em razão do sobrepeso. Os relatos indicaram que a empresa não fornecia uniformes em tamanhos adequados, o que gerava comentários depreciativos sobre a aparência física do empregado.

Para além da inadequação dos uniformes, o caso revela uma outra problemática: a prática de assédio moral por parte de superiores hierárquicos, bem como situações de constrangimento ocasionadas por colegas de trabalho.

No que tange às oportunidades de ascensão na hierarquia profissional, a discriminação pode ocorrer de maneira direta ou velada, quando determinados grupos de trabalhadores são sistematicamente preteridos em processos de promoção. Esse fenômeno muitas vezes se sustenta em estereótipos e vieses inconscientes, que influenciam a tomada de decisões gerenciais e reforçam desigualdades estruturais no ambiente corporativo (Barros, 2016). Assim, a presença do preconceito contra pessoas gordas pode significar entraves para a ascensão profissional, associando magreza à competência e o sobrepeso à desqualificação.

Por fim, no momento da rescisão contratual, é possível identificar a ocorrência de práticas discriminatórias quando o empregador opta por dispensar, de forma seletiva, trabalhadores pertencentes a determinados grupos sociais (Barros, 2016). Nesse cenário, o sobrepeso, enquanto marcador social de diferença e vetor de marginalização, pode configurar um fator determinante para a dispensa discriminatória. Desse modo, o preconceito direcionado a esse grupo pode culminar em uma maior incidência de demissões motivadas por critérios não explicitados, mas profundamente enraizados em preconceitos.

A consequência desse fenômeno é a marginalização social, que não apenas produz sofrimento psíquico, isolamento, baixa autoestima, mas também viola garantias constitucionais, como a isonomia, a dignidade da pessoa humana e a justiça social.

3 A proteção jurídica contra a discriminação nas relações de trabalho e sua aplicação no combate à gordofobia

No que se refere às relações trabalhistas, as práticas discriminatórias se fazem particularmente presentes. A relação de emprego, que se caracteriza por sua natureza assimétrica de poder, na qual o empregado se encontra em posição de subordinação em relação ao empregador, muitas vezes propicia a ocorrência de práticas que atentam contra direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim

sendo, a trajetória histórica do Direito do Trabalho tem se caracterizado pela incorporação de mecanismos de proteção, com o propósito de prevenir e coibir a ocorrência de qualquer tipo de discriminação (Delgado, 2013).

Contudo, ainda que seja possível identificar no texto original da CLT, de 1943, a presença de normas com conteúdo antidiscriminatório, com a promulgação da Constituição de 1988 operou-se uma inflexão significativa, instituindo um novo paradigma normativo, que representou um grande avanço em comparação ao período anterior e conferindo aprofundamento substancial em sua eficácia e alcance, trazendo dispositivos específicos e de caráter geral, com significativa incidência sobre a relação de trabalho (Delgado, 2019).

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição, configura-se como um dos fundamentos mais elevados da ordem jurídica contemporânea, delineando um núcleo essencial de integridade e respeito que deve ser assegurado a todo indivíduo, unicamente em razão de sua condição de ser humano. Assim, a efetividade desse princípio demanda a abstenção de práticas de marginalização e de negação do outro, atentatórias à integridade do ser humano, instituindo um paradigma de convivência baseado no respeito mútuo.

Por sua vez, o art. 3º, inciso IV, é categórico ao estabelecer como objetivo da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Tal disposição assume papel normativo de caráter geral, orientando a interpretação e aplicação das demais normas constitucionais e infraconstitucionais (Delgado, 2013).

Do mesmo modo, os princípios da isonomia e da não discriminação exercem papel normativo relevante sobre as relações laborais. De acordo com Américo Plá Rodriguez (2000), a distinção conceitual entre tais princípios repousa tanto na amplitude quanto no enfoque normativo de cada um. O princípio da não discriminação, em sua formulação mais básica, visa a obstar a introdução de distinções baseadas em critérios arbitrários, preconceituosos ou desprovidos de razoabilidade, que atentem contra a dignidade da pessoa humana e a ideia de igualdade substancial.

Nesse sentido, a não discriminação emerge como um mecanismo de tutela jurídica e social, funcionando como instrumento de resistência e correção frente a condutas historicamente associadas à exclusão, ao preconceito e à marginalização de determinados grupos sociais. Assim, estabelece um padrão mínimo de civilidade nas relações humanas, funcionando como uma salvaguarda normativa para assegurar a convivência respeitosa e igualitária em uma sociedade plural (Rodriguez, 2000).

Por outro lado, o princípio da isonomia revela-se mais abrangente e ambicioso em seus objetivos, pois se funda na busca pela efetivação da igualdade material entre os indivíduos. A isonomia parte da premissa de que em situações semelhantes os indivíduos devem ser tratados de maneira igualitária, sendo vedada qualquer diferenciação injustificada. Sua abrangência transcende a simples proibição de discriminações, ao passo que abarca a necessidade de implementação de medidas que viabilizem a equiparação de condições entre sujeitos em situações desiguais (Rodriguez, 2000).

Ainda sob a perspectiva constitucional, o art. 7º estabelece normas específicas de combate à discriminação nas relações de trabalho, abarcando "proteções jurídicas contra discriminações em geral, que envolvem tipos diversos e variados de empregados ou tipos diversos de situações contratuais", bem como "as proteções que envolvem especificamente discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial" (Delgado, 2013, p. 165).

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu um marco ao criar um conjunto de regras sistemáticas para combater a discriminação no ambiente de trabalho por meio da Convenção nº 111, aprovada em Genebra em 1958, que aborda a "Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação" e está em vigor no Brasil desde a década de 1960. Trata-se de um documento abrangente, que estabelece não apenas direitos subjetivos para trabalhadores, mas também medidas objetivas a serem implementadas pelos Estados signatários como políticas públicas para combater tais práticas (Delgado, 2013).

Vale destacar que a Convenção prevê expressamente a possibilidade de os Estados signatários ampliarem o rol de hipóteses de discriminação, incluindo como prática discriminatória "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão" (OIT, 1958). Portanto, é plenamente possível a incorporação de novas formas de discriminação que, embora não expressamente enumeradas, produzam efeitos concretos de desigualdade (Barros, 2016). Nesse contexto, é justificável a inclusão da obesidade ou do sobrepeso como fatores discriminatórios, uma vez que tais condições frequentemente resultam em práticas de exclusão profissional e restrição de oportunidades.

Na esfera infraconstitucional, destaca-se a Lei nº 9.029, de 1995, que disciplina, de forma específica, a proteção contra práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho. O art. 1º do referido dispositivo dispõe:

> É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação

> profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Conforme se verifica, o legislador, ao incluir a expressão "entre outros", deixa claro que o rol de possíveis origens das práticas discriminatórias é exemplificativo. Assim sendo, pode-se concluir que a proteção legal abrange um espectro mais amplo. Desse modo, a interpretação correta deve ser no sentido de que a lei veda qualquer forma de discriminação no trabalho, independentemente da causa geradora.

Assim sendo, embora não haja, no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, uma norma infraconstitucional específica que proíba expressamente a discriminação baseada no peso corporal ou na condição física do trabalhador, é inegável que tanto o ordenamento constitucional quanto os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil evidenciam uma preocupação sistemática e abrangente com a erradicação de todas as formas de discriminação.

A Constituição da República impõe ao intérprete o dever de adotar uma leitura ampla, que proporcione efetividade aos direitos fundamentais, a partir do reconhecimento de novas formas de discriminação, ainda que não tenham sido expressamente tipificadas. Nesse sentido, leciona Maria Alice de Barros (2016, p. 781):

> De que adiantarão as normas internacionais e constitucionais proibitivas de discriminação, se não as colocarmos no tempo ou as integrarmos na realidade? Sempre que possível, deverá o dispositivo constitucional ser interpretado num sentido que lhe atribua maior eficácia. É o princípio da "máxima eficiência", do qual se extrai o entendimento segundo o qual a lei não emprega palavras inúteis, o que significa a impossibilidade de se ignorar, na interpretação da Constituição, um artigo ou parte dele. Além de conferir a máxima efetividade possível ao texto constitucional, esse entendimento atende ao postulado da harmonização, pois se está atribuindo à norma constitucional um significado coerente com as demais regras de direito, inclusive com aquelas de cunho internacional.

O enfrentamento das diferentes formas de discriminação atua em consonância com a lógica normativa e os princípios estruturantes que orientam o paradigma constitucional vigente. Ademais, se alinha intrinsecamente à racionalidade constitucional, marcada pela centralidade dos direitos fundamentais, pela promoção da dignidade da pessoa humana, pela igualdade substancial e pela valorização da diversidade, impondo ao Estado, à sociedade e às instituições o dever de construir um ambiente democrático, plural e inclusivo (Moreira, 2020).

O Direito Antidiscriminatório, como campo instrumental da realização constitucional, deve estar apto a responder às novas demandas, conferindo legitimidade a políticas públicas, normas infraconstitucionais e decisões judiciais voltadas à promoção da inclusão e da equidade. Nesse contexto, o sistema aberto de princípios e regras consagrados pela Constituição de 1988 não apenas permite, mas exige a constante atualização dos sentidos normativos à luz das transformações sociais e culturais (Moreira, 2020). Isso significa que o Direito deve ser capaz de reconhecer e incorporar novas formas de desigualdade e exclusão, ainda que não expressamente previstas no texto constitucional, desde que comprometam os valores fundamentais que alicerçam o Estado Democrático de Direito.

Desse modo, reconhecer a estigmatização da obesidade para fins de proteção jurídica não se trata apenas de um exercício de atualização normativa ou de ampliação interpretativa, mas uma exigência constitucional que impõe ao Estado e à sociedade o dever de combater todas as formas de discriminação.

4 O direito à reintegração e proteção contra dispensa arbitrária do empregado com obesidade

A ausência de lei complementar que discipline adequadamente a garantia prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição da República de 1988 (relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa) faz com que ainda prevaleça, no ordenamento pátrio, o direito potestativo de resilição contratual pelo empregador. Assim, o empregador detém a prerrogativa de dispensar o empregado sem a necessidade de apresentar justificativa para tal decisão.

Não obstante, esse poder patronal não se reveste de caráter irrestrito, devendo ser exercido em consonância com os princípios fundamentais da ordem constitucional vigente. Assim, o direito do empregador de dispensar os seus empregados não é absoluto. Com efeito, a dispensa imotivada encontra limites, dentre outros, no princípio da não discriminação.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido, de forma consistente, que trabalhadores com doenças que geram preconceito social, tais como HIV, câncer, tuberculose, frequentemente enfrentam marginalização no decurso do contrato de trabalho tanto em razão da própria condição patológica, quanto em decorrência da percepção de uma suposta redução da capacidade produtiva ocasionada pela enfermidade. Por tais motivos, é reconhecida a presunção de dispensa discriminatória, com a consequente invalidação da rescisão contratual (Delgado, 2019).

Essa interpretação foi solidificada por meio da Súmula nº 443, do Tribunal Superior do Trabalho, editada em setembro de 2012, que passou a conferir

concretude e efetividade aos princípios e dispositivos constitucionais e legais voltados à prevenção e repressão de práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho (Delgado, 2019), segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Desse modo, o verbete exige a existência de um quadro clínico grave e socialmente marcado por preconceito ou estigmatização, de modo que se torne legítima a presunção de discriminação. Nesses casos, não comprovada a existência de eventual motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa do empregado, prevalece a presunção de que a despedida se deu de forma arbitrária. Não se trata de uma espécie de garantia de emprego, mas da transferência para o empregador do ônus de demonstrar a existência de razões objetivas que justifiquem a dispensa.

A Organização Mundial da Saúde (2000) reconhece que a obesidade, especialmente em seus graus mais elevados, está diretamente relacionada ao desenvolvimento de enfermidades crônicas graves como doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2, hipertensão arterial, doenças respiratórias e determinados tipos de câncer. Assim sendo, trata-se de um quadro clínico associado ao aumento significativo da mortalidade geral, o que leva à conclusão de que a obesidade é uma patologia grave.

Por outro lado, conforme evidenciado anteriormente, análises sociológicas demonstram que a obesidade e o sobrepeso constituem fatores relevantes de estigmatização social, funcionando como marcadores corporais que ensejam práticas discriminatórias no ambiente laboral, que dificultam o acesso ao mercado de trabalho, restringem as oportunidades de ascensão profissional e comprometem, inclusive, a manutenção do vínculo empregatício. A condição corporal dissidente dos padrões estéticos normativos ainda é, muitas vezes, indevidamente associada à baixa produtividade, o que contribui para uma maior propensão à dispensa desses trabalhadores.

Dessa forma, a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST mostra-se plenamente aplicável aos casos de ruptura contratual envolvendo trabalhadores obesos.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversas decisões, tem reconhecido a obesidade como uma doença grave, contudo, ainda persiste certa resistência quanto ao reconhecimento da dimensão simbólica da obesidade e do estigma social que ela acarreta. Não obstante, conforme consignado pela Ministra Maria Helena Mallmann no julgamento do recurso RRAg-1000647-66.2017.5.02.0077, esse entendimento não deve prevalecer:

> O estereótipo que se criou em torno da doença é de que indivíduos com obesidade são preguiçosos, portanto, menos produtivos, indisciplinados e incapazes. Não por outra razão, a gordofobia (aversão a pessoas obesas) vem sendo pauta de inúmeros estudos e discussões. [...] Assim, por mais que se tenha fixado nesta Corte Superior que a obesidade mórbida, por si só, não atrai automaticamente a presunção de ato discriminatório, não parece a realidade constatada por tais pesquisas (Brasil, TST, 2023).

Tal posicionamento é de fundamental importância, pois reconhece que o fenômeno da discriminação não depende exclusivamente da gravidade médica da enfermidade, mas também da percepção social que dela se faz. Assim, na hipótese da obesidade, o preconceito e a exclusão decorrentes constituem, por si só, fundamentos suficientes para o reconhecimento da presunção de dispensa discriminatória.

A interpretação sistemática do ordenamento jurídico, à luz dos princípios constitucionais, da legislação infraconstitucional e das convenções internacionais, impõe o reconhecimento da obesidade como fator de vulnerabilidade social, cuja proteção jurídica é necessária para a construção de um ambiente laboral inclusivo e livre de preconceitos.

Assim sendo, o reconhecimento da obesidade como doença estigmatizante no âmbito do Direito do Trabalho pode produzir um relevante impacto para a preservação do emprego e quebra do ciclo social de exclusão para essas pessoas.

Ademais, da prática discriminatória no momento da ruptura do vínculo empregatício, emerge, de forma inequívoca, o dever de reparação pelos danos morais decorrentes da conduta ilícita, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, bem como do art. 186 do Código Civil de 2002 (Delgado, 2019). Tais consequências jurídicas garantem não apenas a adoção de medidas compensatórias, mas funcionam como importante instrumento para se coibir a dispensa arbitrária.

Por fim, evidencia-se a importância da promoção da justiça social como vetor interpretativo do Direito do Trabalho. O trabalho, elevado à condição de fundamento da República (art. 1º, IV, da CR/88), exige a adoção de medidas concretas que assegurem a inclusão e a permanência no emprego de indivíduos pertencentes a grupos historicamente marginalizados. A proteção contra despedidas arbitrárias, portanto, deve ser reforçada no caso de trabalhadores estigmatizados por características físicas que ensejam preconceito social.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 782) destaca que, considerando o alcance das obrigações internacionais de proteção contra a discriminação, cabe ao intérprete, à luz do texto constitucional vigente, evitar a

repetição de violações de direitos humanos, reagindo às omissões da legislação nacional e promovendo uma sociedade mais solidária e humana.

Desse modo, a equiparação da obesidade a outras doenças graves e estigmatizantes, para fins de proteção contra dispensas discriminatórias e aplicação da Súmula nº 443 do TST, constitui medida não apenas juridicamente adequada, mas também imperativa.

5 Conclusão

A Constituição Federal de 1988 representou um marco decisivo na consolidação de um sistema jurídico de combate à discriminação. Nesse contexto, a dimensão programática da Constituição adquire especial relevância ao orientar a aplicação das normas antidiscriminatórias. As disposições constitucionais, nesse âmbito, transcendem a mera declaração de princípios, configurando-se como imposições que delineiam um modelo de Estado comprometido com a promoção da igualdade material.

A partir dessa perspectiva, o Direito do Trabalho, como um sistema protetivo voltado à regulação de uma relação desigual por natureza entre capital e trabalho, deve ser compreendido como um instrumento de concretização das promessas constitucionais, atuando diretamente na redução das desigualdades, o que impõe o dever de expandir a proteção legal diante de novas formas de exclusão, assegurando que as garantias constitucionais não se esgotem em enunciados abstratos.

As normas trabalhistas, portanto, devem ser interpretadas de modo a maximizar a eficácia dos direitos fundamentais, atribuindo conteúdo substancial aos princípios constitucionais. Desse modo, ainda que o texto constitucional ou a legislação trabalhista infraconstitucional não mencionem expressamente a obesidade ou o excesso de peso corporal como condições que ensejam proteção, os princípios da isonomia, da não discriminação e o valor da dignidade da pessoa humana fornecem base normativa suficiente para combater a gordofobia.

A igualdade no trabalho não se restringe a um tratamento formalmente isonômico, mas exige uma atuação positiva do Estado e dos empregadores na superação de desigualdades estruturais e na valorização da diversidade humana. Desse modo, a exclusão de pessoas com sobrepeso em processos seletivos e promoções, a ausência de ambientes adequados de trabalho, bem como a dispensa arbitrária devem ser reconhecidas enquanto práticas discriminatórias graves.

Assim sendo, a aplicação da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho, em caso de dispensa de pessoas com obesidade, representa um importante avanço para o enfrentamento das vulnerabilidades sociais desses indivíduos. Tal interpretação não apenas promove proteção jurídica concreta, mas também sinaliza o reconhecimento institucional de que o combate à gordofobia é uma

questão de justiça social e de concretização de direitos fundamentais, reafirmando o papel do Direito como instrumento de transformação social.

Referências

ABESO; SBEM. *Obesidade e a gordofobia*: percepções 2022. São Paulo: ABESO; SBEM, 2022. Disponível em: https://abeso.org.br/wp-content/uploads/2022/06/ebook_gordofobia-1.pdf. Acesso em: 22 abr. 2025.

ANDREYEVA, Tatiana; PUHL, Rebecca M.; BROWNELL, Kelly D. Changes in perceived weight discrimination among Americans, 1995-1996 through 2004-2006. *Obesity*, v. 16, n. 5, p. 1129-1134, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1038/oby.2008.35. Acesso em: 22 abr. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1450-05.2016.5.17.0006. 8ª Turma. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 15 jun. 2018a.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-20900-24.2013.5.17.0010*. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 5 out. 2018b.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-649-86.2019.5.13.0009. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 7 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-1000647-66.2017.5.02.0077. 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 19 dez. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra: OIT, 1958.

POULAIN, Jean-Pierre. *Sociologia da obesidade*. São Paulo: Editora Senac, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Ex-vigilante vítima de gordofobia no trabalho será indenizado por danos morais*. SECOM. Belo Horizonte, 28 fev. 2024. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ex-vigilante-vitima-de-gordofobia-no-trabalho-sera-indenizado-por-danos-morais. Acesso em: 14 abr. 2025.

WESTBURY, Susannah; OYEBODE, Oyinlola; VAN RENS, Thijs; BARBER, Thomas M. Obesity stigma: causes, consequences, and potential solutions. *Current Obesity Reports*, v. 12, p. 10-23, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13679-023-00495-3. Acesso em: 22 abr. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Obesity*: preventing and managing the global epidemic: report of a World Health Organization consultation. Geneva: WHO, 2000.

Como citar este texto:
OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; SOUZA, Dimiana de Araújo. O estigma da obesidade e do sobrepeso no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 160-172, jan./mar. 2026.

AS DIMENSÕES LABORAIS DA CARTA AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS

THE LABOR ASPECTS OF THE AFRICAN CHARTER ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS

João Tobias Cunha[1]

RESUMO: O presente artigo parte da premissa de que a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos constitui um pilar normativo essencial para a construção de um direito do trabalho emancipatório em África. Para além da leitura fragmentária do artigo 15º, o estudo revela o potencial transformador da Carta, defendendo que a sua natureza *sui generis* oferece um paradigma alternativo ao modelo liberal-individualista dominante. A investigação qualitativa e dogmática mostra como este arcabouço filosófico sustenta uma rede de proteção laboral, desde condições de trabalho equitativas até um modelo de desenvolvimento econômico centrado no trabalho digno como direito coletivo. Examina ainda a sinergia entre a Carta e o sistema normativo da OIT, destacando o princípio da norma mais favorável e a eficácia diagonal como vetores de proteção intensificada. Sem ignorar os desafios de efetividade, analisa a jurisprudência dos órgãos africanos e os obstáculos políticos à implementação. Conclui-se que a plena realização deste potencial exige litigância estratégica, diálogo judicial corajoso e apropriação da Carta pelos atores sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Carta Africana; direitos humanos; direitos dos povos; Direito do Trabalho; África.

ABSTRACT: This paper is based on the premise that the African Charter on Human and Peoples' Rights is a fundamental normative pillar for building an emancipatory labor law in Africa. Beyond a superficial reading of Article 15, the study highlights the transformative potential of the Charter, arguing that its unique nature offers an alternative paradigm to the dominant liberal-individualist model. Through a qualitative and dogmatic approach, it shows how this unique framework underpins a network of labor protections, ranging from fair working conditions to an economic development model centered on decent work as a collective right. The paper also examines the synergy between the Charter and the ILO normative system, emphasizing the principle of the most favorable standard and the notion of diagonal effectiveness as vectors for enhanced protection. Without overlooking the challenges related to effectiveness, it analyzes the case law of African courts and the political obstacles to implementation. It concludes that the full realization of this potential requires strategic litigation, courageous judicial dialogue, and the appropriation of the Charter by social actors.

KEYWORDS: African Charter; human rights; peoples' rights; labor law; Africa.

---

1 *Doutorando em Políticas Públicas pela Universidade de Aveiro; mestre em Direito das Empresas, com especialidade em Direito do Trabalho, pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; licenciado em Direito pelo Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela; advogado e investigador do Centro de Investigação do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (Angola). Orcid: 0000-0002-4680-0826. E-mail: joao.cunha@ispsn.org.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A natureza jurídica *sui generis* da Carta Africana; 3 O conteúdo normativo laboral da Carta Africana; 4 A importância da Carta Africana para o Direito do Trabalho em África: para além do texto, uma ferramenta de transformação; 5 A relação dialética entre a Carta Africana e as convenções da OIT; 6 A jurisprudência africana em matéria laboral; 7 Desafios e perspectivas: para um futuro de efetividade dos direitos laborais no sistema africano; 8 Conclusões; Referências.

1 Introdução

A Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos (CADHP) – adotada a 27 de junho de 1981 pela então Organização da Unidade Africana (atualmente União Africana), em Nairóbi, Quênia, tendo sido previamente aprovada pela Conferência Ministerial em Banjul, Gâmbia – ergue-se como um dos mais ousados instrumentos jurídicos comunitários de proteção da dignidade da pessoa humana. A sua originalidade não reside apenas na consagração de direitos civis e políticos, mas também na incorporação de direitos econômicos, sociais, culturais e coletivos, traduzindo uma visão integral e indivisível da pessoa humana. Mais do que uma réplica das grandes declarações universais, a Carta é *expressão da africanidade jurídica*, pois, ao mesmo tempo em que reflete a universalidade dos direitos humanos, afirma a especificidade dos valores comunitários do continente.

Todavia, uma dimensão essencial da CADHP permanece insuficientemente explorada: o seu contributo para a proteção dos direitos laborais. O trabalho, enquanto categoria existencial e fonte de realização da dignidade da pessoa humana, assume relevância ímpar em sociedades africanas, marcadas por contrastes entre riqueza de recursos e vulnerabilidade social, juventude demográfica e precariedade ocupacional, tradição comunitária e desafios de modernização. A leitura da Carta à luz do Direito do Trabalho permite descortinar um potencial normativo ainda latente, mas capaz de servir como pilar na edificação de um paradigma africano de justiça laboral.

A análise das dimensões laborais da Carta Africana revela um duplo movimento: por um lado, a normatividade da CADHP irradia princípios que se conectam com direitos laborais clássicos, como a igualdade, a não discriminação, a liberdade sindical e a proibição do trabalho forçado; por outro, projeta valores de solidariedade, desenvolvimento e participação coletiva que expandem o horizonte tradicional do Direito do Trabalho, abrindo espaço para uma concepção plural e contextualizada da proteção laboral em África.

Neste sentido, o objeto central deste estudo consiste em analisar, com rigor científico e espírito crítico, as dimensões laborais da CADHP, identificando a sua relevância para o fortalecimento dos direitos laborais no continente africano, bem como a sua articulação com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Torna-se imperativo refletir sobre três planos

fundamentais: i) a natureza jurídica da Carta e sua força vinculativa em matéria laboral; ii) o conteúdo da Carta que reflete, direta ou indiretamente, o universo do Direito do Trabalho; e iii) a articulação da Carta com as convenções fundamentais da OIT, a fim de compreender se estamos diante de uma duplicação normativa ou de uma complementaridade enriquecedora.

O presente artigo pretende, assim, oferecer uma leitura crítica e inovadora da CADHP como fonte labor-constitutiva, capaz de contribuir para o reconhecimento do Direito do Trabalho no continente. A sua importância transcende o campo acadêmico, envolvendo a dignificação do trabalhador africano, a construção de instituições mais justas e a afirmação de uma África que, longe de importar modelos jurídicos alheios, reivindica a sua própria gramática de direitos.

A investigação desenvolve-se em quatro momentos essenciais: num primeiro, em que é analisada a natureza jurídica da Carta, destacando o seu estatuto vinculativo e a sua dimensão na ordem laboral; em seguida, é explorado o conteúdo material da Carta que incide, direta ou indiretamente, sobre o trabalho humano; num terceiro momento, discute-se a importância da Carta para a construção de um Direito do Trabalho africano em diálogo com os valores da dignidade e da solidariedade; por fim, procede-se a uma análise crítica da relação entre a Carta e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como da jurisprudência emanada pela Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CoADHP) e, de forma crescente, pelo Tribunal Africano do Direitos Humanos e dos Povos (TADHP).

2 A natureza jurídica *sui generis* da Carta Africana

A CADHP não é, tão somente, mais um tratado comunitário de direitos humanos. Ela é, antes, uma declaração filosófico-jurídica profundamente enraizada na história, cultura e aspirações políticas do continente africano. A sua natureza jurídica *sui generis* constitui o alicerce sobre o qual se ergue todo o seu potencial transformador para o direito do trabalho, representando uma rutura consciente com os modelos eurocêntricos, individualistas e por vezes fragmentados que dominam o direito internacional clássico. Compreender esta natureza singular não é um exercício de erudição teórica; é uma condição *sine qua non* para desvendar a força revolucionária que a Carta encerra para a emancipação laboral em África. Como salienta Viljoen (2012), a CADHP é um documento africano, para problemas africanos, refletindo valores africanos, e ignorar esta especificidade equivale a desarmar o seu poder interpretativo.

Enquanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos consagraram uma visão predominantemente individualista dos direitos, a CADHP opera uma síntese dialética audaciosa. A

sua arquitetura assenta numa trilogia revolucionária, designadamente os direitos do indivíduo, os direitos dos povos e os deveres do indivíduo. Esta tripartição não é uma mera justaposição de categorias, é, antes de mais, uma interconexão orgânica que redefine a própria noção de titular de direitos e de sujeito de direito.

Os direitos dos povos (artigos 19º a 24º) representam a contribuição mais distintamente africana para o direito internacional. Ao elevar o povo à categoria de sujeito de direito, a Carta reconhece que a dignidade e os direitos do indivíduo são inexequíveis fora de um contexto comunitário de justiça, paz e desenvolvimento. Para o Direito do Trabalho, esta inovação é profundamente significativa. O direito do povo ao seu desenvolvimento econômico, social e cultural (artigo 22º) e à livre disposição das suas riquezas e recursos naturais (artigo 21º) transcende a lógica micro-laboral do contrato individual. Ele estabelece um parâmetro macrojurídico para avaliar as políticas econômicas dos Estados e as atividades das corporações transnacionais. A exploração laboral predatória, associada à pilhagem de recursos naturais sem benefícios para a comunidade, pode assim ser contestada não apenas como uma violação de direitos individuais, mas como um atentado ao direito coletivo do povo ao seu desenvolvimento. Isto fornece uma base jurídica poderosa para sindicatos e movimentos sociais contestarem modelos de crescimento econômico que marginalizam a justiça social. Neste sentido, Umozurike (2007) afirma que os direitos dos povos são a espinha dorsal da Carta, refletindo uma rejeição ao modelo de Estado pós-colonial extrativista.

Por sua vez, a consagração expressa dos deveres do indivíduo (artigos 27º a 29º) introduz uma dimensão de responsabilidade solidária que ressoa com filosofias africanas como o Ubuntu (Dju; Muraro, 2022). O indivíduo tem o dever de preservar o "desenvolvimento harmonioso da família" e de "servir a sua comunidade nacional" (artigo 29º). No domínio laboral, esta noção pode ser invocada para fomentar uma cultura de responsabilidade social partilhada. Ela equilibra a luta por direitos com um *ethos* de produtividade, integridade e solidariedade para com os companheiros de trabalho. Num contexto de reconstrução econômica, esta perspectiva comunitária oferece um contraponto filosófico ao individualismo possessivo extremado, sugerindo um modelo de relações laborais baseado na cooperação e no destino comum. Murray (2019) observa que, embora pouco judicializados, os deveres oferecem uma lente através da qual a realização dos direitos pode ser contextualizada, enfatizando as responsabilidades mútuas necessárias para a construção de sociedades coesas.

Um outro pilar radical da CADHP é o *princípio da indissociabilidade dos direitos*, estabelecido no seu preâmbulo. Ao declarar que "os direitos civis e políticos são indissociáveis dos direitos econômicos, sociais e culturais", a Carta sepulta a hierarquia artificial – tão cara ao liberalismo ocidental – entre

direitos civis e políticos, por um lado, e direitos econômicos, sociais e culturais, por outro.

Para o universo laboral, esta premissa é fundacional. Significa que a liberdade de associação sindical (artigo 10º), um direito clássico de primeira geração, é inextricavelmente ligada ao direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (artigo 15º), um direito de segunda geração. Um Estado não pode pretender ser cumpridor dos direitos humanos se, garantindo formalmente a liberdade de formar sindicatos, depois reprime violentamente greves ou ignora a negociação coletiva sobre salários e condições de segurança. A indissociabilidade confere justiciabilidade imediata aos direitos sociais. Esta abordagem holística fortalece sobremaneira a posição dos trabalhadores perante o Estado e o empregador, permitindo uma argumentação jurídica mais sólida e multidimensional. Durojaye & Oluduro (2013) corroboram esta visão ao afirmarem que a Carta Africana rejeita a noção de que os direitos econômicos e sociais são meras aspirações. A sua violação é tão grave quanto a de qualquer outro direito.

A natureza *sui generis* da CADHP não reside apenas no seu texto, mas também no seu sistema de implementação. A CoADHP, para além da sua função quasi-jurisdicional de apreciar comunicações (queixas), tem um mandato promocional único. Através da elaboração de resoluções e diretrizes gerais – como os *Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights*[2] –, a Comissão tem vindo a operacionalizar o conteúdo dos direitos da Carta, incluindo os laborais. A sua interpretação do artigo 15º tem evoluído no sentido de incorporar *standards* contemporâneos, como o conceito de "trabalho digno" da OIT. A Comissão Africana tem, progressivamente, desenvolvido uma rica jurisprudência sobre direitos sociais, superando a barreira da suposta não justiciabilidade (Chirwa; Chenwi, 2016).

De forma complementar, o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos representa a instância máxima para a concretização judicial do potencial da Carta. A sua jurisprudência, ainda em desenvolvimento neste domínio específico, tem a missão hercúlea de traduzir a ousadia filosófica da CADHP em ferramentas jurídicas tangíveis. A possibilidade de indivíduos e organizações não governamentais terem acesso direto ao Tribunal (mediante aceitação do Estado em causa) abre uma via crucial para a judicialização de violações laborais de grande impacto, especialmente aquelas que envolvem a dimensão coletiva dos direitos dos povos. A decisão do Tribunal no caso *Actions pour*

2 Adotados a 24 de novembro de 2010, na 48ª Sessão Ordinária da Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, em Banjul, na Gâmbia. Trata-se de um documento crucial que serve como uma ferramenta de interpretação e orientação para os Estados-membros da União Africana, a sociedade civil e outras partes interessadas. O objetivo principal é esclarecer o escopo e as obrigações dos Estados em relação à implementação dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais previstos na Carta Africana.

la Protection des Droits de l'Homme v. République de Côte d'Ivoire (2020)[3], embora não estritamente laboral, reforçou a obrigação positiva dos Estados de promoverem os direitos econômicos e sociais, pavimentando o caminho para futuras reivindicações laborais.

3 O conteúdo normativo laboral da Carta Africana

Se a natureza *sui generis* da Carta Africana fornece o arcabouço filosófico, é no seu conteúdo normativo específico que este potencial se materializa em ferramentas jurídicas concretas. Uma análise autônoma de cada artigo revela que a CADHP não contém um capítulo laboral tradicional; os direitos laborais estão entrelaçados no seu tecido normativo, formando uma rede de proteção que vai da garantia individual mais básica até às macroestruturas econômicas. Esta análise visa a desvelar este "arquipélago normativo" laboral, demonstrando que a sua força reside precisamente na sua dispersão estratégica e na sua interconexão sistêmica.

O ponto de partida obrigatório é indubitavelmente o artigo 15º, a disposição mais explicitamente laboral da Carta, que estabelece a toda pessoa o "direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias e de receber um salário igual por um trabalho igual". A simplicidade aparente deste preceito esconde uma densidade normativa considerável. A expressão "condições equitativas e satisfatórias" funciona como uma cláusula geral de proteção, um conceito jurídico indeterminado que deve ser preenchido com os padrões mais avançados do direito internacional do trabalho, nomeadamente as convenções fundamentais da OIT. O artigo 15º serve como uma porta de entrada para a integração de *standards* laborais internacionais no sistema africano (Viljoen, 2012). Isto significa que o conteúdo de "equitativo" e "satisfatório" abrange, *inter alia*, a segurança e saúde no trabalho, a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal e férias remuneradas, e a proteção contra o trabalho forçado.

A segunda parte do artigo – "receber igual salário por trabalho igual" – consagra o princípio da não discriminação remuneratória, um pilar fundamental da justiça social. Contudo, uma leitura ousada e sistemática, à luz do *princípio da indissociabilidade*, permite argumentar que este princípio se estende para

3 Neste o TADHP examinou a compatibilidade da lei eleitoral da Costa do Marfim de 2016 com a CADHP. A lei em questão impunha critérios restritivos para a apresentação de candidaturas eleitorais, exigindo o pagamento de uma caução consideravelmente elevada. A Corte considerou que essa exigência violava o direito dos cidadãos de participar livremente da gestão dos assuntos públicos (artigo 13º da CADHP) e o princípio da não discriminação (artigo 3º da CADHP). A decisão destacou que tais restrições financeiras poderiam excluir grupos de baixo rendimento, comprometendo a igualdade de acesso ao processo eleitoral. O TADHP ordenou que a Costa do Marfim tomasse medidas para reformar sua lei eleitoral e garantir que as eleições fossem acessíveis a todos os cidadãos, promovendo a participação democrática e inclusiva.

além do gênero, abrangendo qualquer forma de discriminação (racial, étnica, por nacionalidade) que afete a remuneração. A Comissão Africana, nas suas Diretrizes e Princípios sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, reforçou esta interpretação, afirmando que a obrigação dos Estados inclui a proibição de discriminação em todos os aspectos do emprego[4]. Como diz o texto original,

> ensure equality and non-discrimination in access to decent work, equal pay for work of equal value, and promotion without discrimination of any kind and ensuring conditions of work to members of vulnerable and disadvantaged groups that are not inferior to those enjoyed by other employees. [...] Prevent child labour through criminalisation of the worst forms (African Commission on Human and Peoples' Rights, 2011, p. 22).

O artigo 10º, que proclama a liberdade de associação, estabelece que "toda a pessoa tem direito de constituir, livremente, com outras pessoas, associações, sob reserva de se conformar às regras prescritas na lei", é a pedra angular da democracia industrial. Este direito é precondição para a existência de associações sindicais livres e independentes, essenciais para a negociação coletiva e a defesa de "condições equitativas e satisfatórias". Qualquer restrição estatal indevida à formação ou atividade sindical constitui, portanto, uma violação simultânea do artigo 10º e do artigo 15º. A Comissão Africana (2011) tem interpretado este direito de forma a exigir que quaisquer restrições impostas pela lei nacional sejam proporcionais e necessárias numa sociedade democrática.

O artigo 5º proíbe a exploração e tratamento degradante. A proibição de "toda a forma de exploração e degradação do homem, nomeadamente a escravatura, o tráfico de pessoas, a tortura e os tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes" tem implicações laborais diretas e profundas. Este artigo é o escudo contra as formas mais brutais de exploração laboral, como o trabalho forçado, o trabalho infantil perigoso e as condições de trabalho análogas à escravidão. Ele fornece um enquadramento jurídico poderoso para combater situações que, embora possam não violar tecnicamente uma lei laboral específica, configuram um atentado à dignidade humana fundamental no contexto do trabalho.

---

4 Em termos de jurisprudência, veja-se o caso *Collectif des Anciens Travailleurs do Laboratoire ALS v. República do Mali (2019)* e o caso *Motiba v. República Unida da Tanzânia (2022),* julgados pelo TADHP. No primeiro, a Corte firmou o entendimento sobre a obrigação do Estado de proteger os direitos laborais (artigos 15º e 22º da CADHP), exigindo que a supervisão da liquidação de empresas privadas garantisse o pagamento de indenizações aos trabalhadores. O segundo, por sua vez, condenou a Tanzânia por violar o direito a um julgamento justo, decorrente da detenção e condenação arbitrária de um advogado por desacato ao tribunal. Estes precedentes sublinham a importância da jurisdição comunitária na aplicação da Carta Africana, tanto na esfera dos direitos sociais e econômicos, quanto na proteção das garantias processuais contra o arbítrio estatal.

O artigo 16º, por seu turno, estabelece o direito à saúde. Trata-se do direito de "gozar do melhor estado de saúde física e mental possível", que está intrinsecamente ligado ao direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Doenças profissionais, acidentes de trabalho e a exaustão por estresse laboral são, numa perspectiva indissociável, violações do direito à saúde provocadas por condições de trabalho insatisfatórias. Isto permite que se pleiteiem questões de segurança laboral não apenas na ótica do contrato de trabalho ou da legislação específica, mas como uma violação de um direito humano fundamental.

A dimensão mais inovadora e distintamente africana do conteúdo normativo laboral encontra-se nos artigos 21º a 24º, que consagram os direitos dos povos. O artigo 21º estabelece o direito à livre disposição das riquezas e recursos naturais. Este direito, frequentemente visto numa perspectiva macroeconômica, tem um impacto laboral direto. A exploração de recursos naturais por entidades estrangeiras, através de contratos lesivos dos interesses nacionais que não geram emprego digno ou reinvestimento local, pode ser contestada com base neste artigo. O povo tem o direito de beneficiar do seu próprio patrimônio, o que inclui, necessariamente, a criação de oportunidades de trabalho decente a partir da exploração dos seus recursos. Este artigo estabelece as bases para responsabilizar os Estados por falharem em garantir que o investimento estrangeiro contribua para a realização de direitos econômicos e sociais, incluindo o direito ao trabalho (Chirwa; Chenwi, 2016).

O direito ao desenvolvimento econômico, social e cultural é consagrado pelo artigo 22º, que consideramos ser um direito-chave, pelo fato de articular a dimensão individual com a coletiva. O desenvolvimento não é um fim em si mesmo; é um processo cujo centro deve ser o ser humano. Um "modelo de desenvolvimento" que perpetua o desemprego massivo, a precariedade ou a baixa remuneração lesa o artigo 22º. Este direito impõe aos Estados a obrigação positiva de adotar políticas que promovam o pleno emprego produtivo e o trabalho digno como componentes essenciais do desenvolvimento. Como afirma Umozurike (2007), o desenvolvimento é inatingível sem a participação ativa e a melhoria do bem-estar da população, o que está inextricavelmente ligado ao trabalho.

4 A importância da Carta Africana para o Direito do Trabalho em África: para além do texto, uma ferramenta de transformação

A análise da natureza jurídica e do conteúdo normativo da Carta Africana seria um exercício de abstração infrutífera se não fosse culminar numa pergunta crucial: qual é a importância prática e concreta deste instrumento para o direito do trabalho em África? A resposta transcende a mera catalogação de artigos e mergulha no âmago da eficácia do direito. A importância da CADHP reside

precisamente na sua capacidade de funcionar como um vetor de transformação, preenchendo lacunas, desafiando interpretações restritivas e oferecendo novos fundamentos para a luta pela justiça social no universo laboral. Não se trata de um ornamento retórico; antes de uma alavanca jurídica com potencial para afinar as relações de poder entre o capital, o trabalho e o Estado no continente.

Uma das contribuições mais significativas da CADHP ocorre ao nível hermenêutico. Por ser um instrumento normativo de orientação estadual, a Carta impõe aos tribunais nacionais e outros aplicadores do direito a obrigação de exercer um controle de convencionalidade – *i.e.*, a necessidade de conformar a interpretação da lei interna e das próprias constituições nacionais com os *standards* da CADHP. Este fenômeno eleva a Carta a um patamar supralegal, influenciando decisões judiciais mesmo em litígios aparentemente intraestaduais.

Quando um tribunal nacional é confrontado com uma lei que restringe o direito à greve ou uma constituição que não protege suficientemente os direitos sociais, a CADHP surge como um parâmetro interpretativo forte. Por exemplo, uma lei que exija uma autorização prévia excessivamente burocrática para a criação de uma associação sindical pode ser interpretada como atentatória ao artigo 10º da CADHP, devendo ser afastada em favor da norma internacional mais favorável. Como afirma Viljoen (2012), a influência mais profunda do sistema africano pode bem ser a sua infiltração silenciosa no raciocínio judicial doméstico, através da sua invocação nos tribunais. Esta internalização judicial transforma a CADHP numa ferramenta dinâmica de atualização do direito do trabalho nacional, pressionando os ordenamentos jurídicos domésticos a evoluírem em sintonia com os padrões comunitários dos direitos humanos[5].

Uma outra grande contribuição da Carta pode facilmente ser observada através da proteção dos trabalhadores da economia informal. O Direito do Trabalho clássico, construído em torno da figura do trabalhador subordinado em contexto fabril, mostrou-se notavelmente inepto para responder aos desafios da economia informal, que absorve a grande maioria da força de trabalho em muitos países africanos. Trabalhadores domésticos, vendedores ambulantes, agricultores de subsistência e trabalhadores de plataformas digitais encontram-se frequentemente num vácuo de proteção legal.

A CADHP, com a sua abordagem baseada em direitos humanos e não num contrato de trabalho formal, oferece um escudo protetor crucial para estes trabalhadores. O artigo 5º, por exemplo, ao proibir "toda a forma de explora-

5 Neste prisma, a relevância da Carta manifesta-se também como mecanismo de responsabilização, na medida em que permite que trabalhadores e seus representantes reivindiquem direitos com base num instrumento comunitário, perante os tribunais domésticos ou internacionais. Além disso, mesmo quando os Estados não cumpram integralmente as disposições tutelares da Carta, a existência de órgãos como a CoADHP e o TADHP funciona como mecanismo de chamadas de atenção internacional e de estímulo à coerência normativa interna.

ção", é diretamente aplicável a um trabalhador doméstico sujeito a condições análogas à escravidão. Enquanto o artigo 15º, ao garantir o direito ao trabalho a "toda a pessoa", e não apenas ao trabalhador subordinado, pode ser invocado para exigir que os Estados criem políticas públicas que assegurem condições mínimas de dignidade, acesso à segurança social e proteção contra a exploração para os trabalhadores informais. A natureza abrangente da Carta Africana permite que os seus benefícios se estendam para além do quadro tradicional do Estado-nação e do contrato de trabalho formal, alcançando aqueles na periferia da economia[6]. Desta forma, a CADHP pressiona o direito do trabalho a expandir as suas fronteiras, tornando-o mais inclusivo e relevante para a realidade econômica do continente[7].

No que respeita ao fortalecimento da liberdade sindical e do direito de greve, num contexto em que a liberdade sindical é frequentemente ameaçada por legislação restritiva, criminalização de protestos e intimidação de líderes laborais, a CADHP serve como um bastião normativo externo. A Comissão Africana, ao analisar queixas sobre violações do artigo 10º, tem a autoridade para responsabilizar internacionalmente os Estados que perseguem sindicalistas ou interferem indevidamente na autonomia sindical.

Mais do que isso, uma interpretação progressiva do direito de liberdade de associação inclui, implicitamente, o direito de greve como o seu corolário indispensável (artigo 10º). Sem a possibilidade de recorrer à greve, a negociação coletiva perde a sua força. Esta posição fornece aos sindicatos um argumento poderoso para desafiar, perante tribunais nacionais e regionais, leis que proíbam ou restrinjam excessivamente o direito de greve em setores essenciais, garantindo que tais restrições sejam excepcionais, proporcionais e não anulem o direito em si. Okafor (2007) defende que o sistema africano oferece uma arena alternativa para a mobilização do direito, permitindo que os movimentos sociais contornem bloqueios políticos a nível nacional.

---

6 Ao incentivar uma leitura do Direito do Trabalho que vá além do contrato ou do mercado de trabalho formal, a Carta reconhece a dimensão informal, de coletividade, de proteção do grupo ("povos") e de responsabilidade do Estado em criar condições efetivas para exercício do trabalho digno. Assim, a CADHP oferece uma estrutura jurídica para promover justiça social num continente marcado por desigualdades profundas, instabilidades políticas, legados coloniais e economias dualistas. O trabalho decente, conforme emergido da Carta, torna-se componente essencial de desenvolvimento humano, instrumental para a redução da pobreza, promoção da inclusão, fortalecimento da coesão social.

7 Assim, a CADHP funciona como bússola normativa para reformas em Direito do Trabalho africano, que vão desde revisões de leis que discriminam, à construção de políticas públicas de emprego, segurança social, saúde ocupacional, condições de trabalho, proteção da maternidade dentre outras. A pressão normativa comunitária permite que jurisdições nacionais identifiquem lacunas normativas e institucionais (por exemplo, provisões para trabalhadores informais, igualdade salarial, liberdade sindical) e as corrijam. A Carta também inspira a adoção de princípios internacionais laborais, estimulando mecanismos de diálogo social e participação dos sujeitos laborais no desenho normativo.

Para além dos tribunais, a importância da CADHP manifesta-se no campo da sociedade civil e do *advocacy*. A Carta fornece um quadro legal legítimo e moralmente persuasivo para que organizações não governamentais, associações sindicais e movimentos sociais fundamentem as suas reivindicações perante os governos e a opinião pública. Campanhas por um salário mínimo digno, pela ratificação de convenções da OIT ou contra a exploração laboral em cadeias de abastecimento globais ganham força quando ancoradas nas obrigações vinculativas que os Estados assumiram ao ratificar a CADHP.

A litigância estratégica perante a Comissão Africana, embora desafiadora, emerge como um caminho promissor. Levar um caso concreto de violações laborais em larga escala – por exemplo, envolvendo uma multinacional extrativa – perante os órgãos da União Africana não só busca uma reparação para as vítimas, como cria jurisprudência com efeito *erga omnes*, estabelecendo precedentes que beneficiam todos os trabalhadores do continente. A litigância perante o sistema africano, mesmo quando não resulta em sucesso imediato, serve para nomear e envergonhar os Estados, colocando as violações laborais na agenda política regional.

Assim, a importância da Carta Africana para o direito do trabalho em África é, portanto, multifacetada e profundamente transformadora. Atua simultaneamente como fonte interpretativa para os tribunais, escudo protetor para os mais vulneráveis, bastião normativo para os sindicatos e ferramenta estratégica para a sociedade civil. Ao fazê-lo, a CADHP supera a sua aparente simplicidade textual, revelando-se um instrumento dinâmico e essencial para a construção de um direito do trabalho verdadeiramente africano, justo e emancipatório.

5 A relação dialética entre a Carta Africana e as convenções da OIT

A paisagem normativa do direito do trabalho internacional não é um monólito; é um ecossistema plural em que sistemas globais e regionais coexistem, complementam-se e, por vezes, tensionam-se. No centro deste ecossistema para a África, encontram-se dois pilares fundamentais: o sistema universalista da OIT, com o seu centenário *corpus* de convenções, e o sistema regional da CADHP, com a sua abordagem *sui generis*. A relação entre estes não é de mera justaposição, mas sim uma relação dialética dinâmica, em que a aparente contradição entre o global e o regional pode e deve ser superada numa síntese normativa mais rica e eficaz. Este ponto propõe-se a desvendar os fios desta complexa teia, argumentando que a CADHP e as convenções da OIT estão condenadas a entender-se, e que dessa compreensão mútua emerge um regime de proteção laboral mais resiliente e contextualmente adequado ao continente.

À primeira vista, poderia surgir um potencial conflito normativo: o que prevalece quando uma convenção da OIT e um disposto da CADHP oferecem

níveis de proteção distintos? A resposta, enraizada no direito internacional público, é orientada pelo princípio da norma mais favorável (*favor laboratoris*), um farol hermenêutico que privilegia sempre a disposição que mais beneficie o ser humano titular do direito[8]. Este princípio transforma um potencial conflito numa oportunidade de progresso (Martinez, 2021). A CADHP não anula as convenções da OIT; pelo contrário, potencia-as e completa-as[9]. Por exemplo, o artigo 10º da CADHP (liberdade de associação) pode ser invocado para exigir de um Estado que, embora tenha ratificado as Convenções ns. 87 e 98 da OIT[10], as implemente de forma mais abrangente, estendendo a proteção a categorias de trabalhadores excluídos pela legislação nacional. Neste sentido, a CADHP atua como um instrumento de aceleração e aprofundamento das obrigações internacionais dos Estados. Como bem assinala Maupain (2013), os sistemas regionais de direitos humanos podem servir como condutos para a internalização e a aplicação mais efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

---

8 Para comparar o grau de favorabilidade das diversas fontes, a *teoria da conglobação* tem sido a dominante. Segundo esta teoria, em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador (Menezes Cordeiro, 2023). Trata-se de um método de comparação de fontes que, ao contrário da *teoria do cúmulo ou atomística* – que orienta a aplicação das disposições mais benéficas para o trabalhador de cada fonte de forma isolada, resultando num cúmulo de disposições favoráveis para o trabalho provenientes de várias fontes –, estabelece a aplicação de uma única fonte que se revele mais benéfica como um todo, vedando a possibilidade de aplicação de disposições de fontes diferentes em simultâneo.

9 A CADHP e as Convenções da OIT constituem, cada uma no seu regime, pilares centrais da proteção internacional dos direitos laborais. A relação entre ambas não é meramente incidental, mas de complementaridade normativa, legitimação mútua e potencial de harmonização. Há uma convergência clara entre os princípios centrais da Carta Africana e os de várias convenções fundamentais da ILO. Exemplos incluem: i) o direito ao trabalho sob condições equitativas e satisfatórias (artigo 15º da CADHP) aproxima-se da Convenção nº 100 da OIT sobre Igual Remuneração, bem como da Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação); ii) a liberdade sindical e o direito à associação são valores informados pela CADHP (artigo 10º) e consagrados nas Convenções da OIT ns. 87 e 98 (infra, nota de rodapé); iii) A proibição do trabalho forçado encontra paralelo nas Convenções da OIT nº 29 sobre a Proibição do Trabalho Forçado ou Obrigatório em Todas as suas Formas e nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado; iv) o princípio da não discriminação racial, de género ou por outras condições protegidas, tão presente na Carta (artigos 2º e 3º), está refletido nas Convenções da OIT que visam a Eliminar Discriminação no Emprego e Promoção de Oportunidades Iguais. Essa simbiose normativa integra o direito laboral africano ao sistema universal, possibilitando interpretações que aliem a tradição social africana às exigências contemporâneas do trabalho decente.

10 Convenção nº 87 (adotada em São Francisco, a 9 de julho de 1948, durante a 31ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, com entrada em vigor na ordem internacional a 4 de julho de 1950) sobre Liberdade Sindical estabelece o direito de trabalhadores e empregadores de se associar livremente, criar e filiar-se a organizações sem autorização prévia, e de organizar suas atividades sem ingerência do Estado. Convenção nº 98 (adotada em Genebra, a 1 de julho de 1949, durante a 32ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, com entrada em vigor na ordem internacional a 18 de julho de 1951) sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, reforça a proteção contra a discriminação e a ingerência entre organizações de trabalhadores e de empregadores, além de promover a negociação coletiva.

A sinergia normativa não é meramente teórica; deve, antes, ser institucionalmente cultivada. Existe um espaço vasto e subexplorado para uma cooperação estratégica reforçada entre a OIT e os órgãos da União Africana, particularmente a CoADHP. Esta cooperação pode assumir várias formas:

i) A Comissão Africana pode, e deve, basear-se de forma mais sistemática e explícita na jurisprudência e nos relatórios de peritos da OIT (como o Comité da Liberdade Sindical) para interpretar o conteúdo dos artigos 10º e 15º da CADHP. Este diálogo cruzado confere uma solidez técnica inigualável às suas decisões;

ii) A UA e a OIT poderiam desenvolver mecanismos coordenados de análise dos relatórios periódicos que os Estados apresentam a ambos os sistemas, evitando duplicação e aprofundando o escrutínio sobre a implementação dos direitos laborais;

iii) A harmonização das agendas da UA e da OIT em torno de temas prioritários, como a transição da economia informal para a formal ou a garantia do trabalho digno nas cadeias de abastecimento globais, multiplica o impacto político das suas ações.

Servais (2017) advoga que a OIT, com o seu conhecimento técnico profundo, e os sistemas regionais, com a sua legitimidade política e proximidade contextual, são parceiros naturais na promoção de um trabalho digno. A cooperação não é uma mera opção; é um imperativo de eficiência e eficácia.

Ademais, a longa história da OIT oferece lições cruciais para os desafios de implementação que também afetam o sistema africano. A eficácia de qualquer instrumento internacional não reside apenas na sua ratificação, mas no complexo processo da sua internalização nos ordenamentos jurídicos e nas práticas nacionais.

O tripartismo – a participação ativa de governos, empregadores e trabalhadores na elaboração e aplicação das normas – é o alicerce do sucesso relativo da OIT. Este modelo assegura um maior compromisso e *ownership* dos atores nacionais. O sistema da CADHP, mais centrado na relação Estado-indivíduo, pode aprender com esta lição, incentivando uma maior participação dos parceiros sociais africanos (sindicatos e associações de empregadores) no seu funcionamento. A apresentação de *amicus curiae* (memórias de terceiros) por parte destas organizações em processos perante a Comissão ou o Tribunal Africano seria uma forma de injectar o realismo social do tripartismo no sistema regional de direitos humanos. Blackett & Trebilcock (2015) salientam que a internalização é um processo social, e não apenas jurídico, que depende da apropriação das normas pelos atores relevantes no terreno.

O ápice da relação dialética reside no que se pode designar de "eficácia diagonal" (Martins; William Paiva, 2019; Meneses *et al*., 2021). Esta teoria sugere que a CADHP pode ser utilizada como uma via alternativa e eficaz para judicializar violações de princípios consagrados pela OIT, especialmente quando os mecanismos de controle desta se mostram insuficientes ou politicamente bloqueados. Um trabalhador que sofra represálias por atividade sindical num Estado que não ratificou as Convenções ns. 87 ou 98 da OIT pode encontrar portas fechadas no sistema da OIT. No entanto, pode levar o seu caso à Comissão Africana, alegando violação do artigo 10º da CADHP. Desta forma, os princípios fundamentais do trabalho da OIT, que gozam de um estatuto de universalidade reconhecido pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho[11], infundem-se no sistema regional, ganhando uma nova força jurídica. A CADHP torna-se, assim, um veículo para a realização dos objetivos da OIT por vias alternativas, demonstrando uma simbiose normativa profunda. Viljoen (2012) corrobora com esta visão, afirmando que o ordenamento jurídico comunitário africano pode atuar como um mecanismo de *backstop*, assegurando um nível mínimo de proteção mesmo quando os sistemas especializados da OIT falham.

A relação entre a Carta Africana e as convenções da OIT não é de concorrência, mas de fertilização cruzada. A CADHP beneficia-se da densidade normativa e da autoridade técnica centenária da OIT, enquanto o sistema universal se beneficia da legitimidade, da contextualização e dos mecanismos de proteção judicial que o sistema regional oferece. Juntos, eles formam uma rede de segurança normativa mais densa e resiliente. A tarefa dos operadores jurídicos, dos Estados e dos parceiros sociais é a de ativar conscientemente esta sinergia, promovendo um diálogo institucional e jurisprudencial constante. Desta relação dialética, emerge não um vencedor, mas um direito do trabalho internacional mais robusto e capaz de responder aos urgentes desafios do mundo do trabalho em África.

6 A jurisprudência africana em matéria laboral

A verdadeira prova de fogo para qualquer sistema de direitos humanos não reside na elegância do seu texto normativo, mas na vitalidade da sua jurisprudência – na capacidade dos seus órgãos de supervisão de transformar princípios abstratos em ferramentas jurídicas concretas. No sistema africano, esta tarefa cabe primordialmente à CoADHP e, de forma crescente, ao TADHP

11 Adotada em Genebra, a 18 de junho de 1998, na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração reafirma o compromisso universal dos Estados-membros em respeitar e promover os direitos fundamentais no trabalho, como a liberdade sindical, a eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação no emprego, mesmo que as convenções correspondentes não tenham sido ratificadas.

(Zouapet, 2023). A jurisprudência estritamente laboral da Comissão Africana não é volumosa, mas estrategicamente significativa. Os casos que emergiram delineiam um caminho de afirmação progressiva dos direitos laborais como direitos humanos fundamentais.

No caso *Purohit and Another v. The Gambia* (2003)[12], observa-se o alargamento da proteção dos direitos econômicos e sociais. Embora não seja estritamente um caso laboral, este foi um marco transcendental. A Comissão Africana, ao analisar as condições em instituições psiquiátricas na Gâmbia, afirmou de forma inequívoca que a ausência de legislação doméstica para proteger os direitos econômicos e sociais não exonera um Estado das suas obrigações ao abrigo da CADHP. A Comissão declarou que o direito à saúde (artigo 16º da CADHP) impõe obrigações positivas aos Estados. Este precedente é de uma potência revolucionária para o direito ao trabalho (artigo 15º), pois estabelece que os Estados não podem esconder-se atrás de lacunas legislativas para fracassar na criação de condições de trabalho equitativas e satisfatórias. Viljoen (2012) classifica este caso como um ponto de partida para a justiciabilidade dos direitos sociais na África.

Por sua vez, no caso *Egyptian Initiative for Personal Rights and Interights v. Egypt* (2011)[13] esteve em baila liberdade sindical como pedra angular. Este caso, envolvendo a repressão violenta de protestos sindicais no Egipto, levou a Comissão Africana a pronunciar-se sobre o âmbito do artigo 10º da CADHP. A Comissão considerou que o direito de liberdade de associação inclui o direito de realizar assembleias e protestos pacíficos para defender interesses laborais. Ao condenar o Egipto, a decisão reforçou que a liberdade sindical é um direito

12 Este caso, que resulta da Comunicação nº 241/2001 da CoADHP, é um marco na proteção dos direitos das pessoas com deficiência mental na África. Os queixosos alegaram que a Lei de Detenção de Lunáticos da Gâmbia, de 1917, era discriminatória e inconstitucional. A Comissão considerou que a Gâmbia violou múltiplos artigos da CADHP, designadamente os artigos 2º e 3º (não discriminação e igualdade), artigo 5º (dignidade e proibição de tratamento desumano), artigos 7º (direito a ter a causa ouvida e direito à defesa), artigo 13º (direito à participação) e os artigos 16º e 18º (direito à saúde e proteção aos deficientes). A CADHP instou a Gâmbia a revogar a lei e a substituí-la por uma nova legislação de saúde mental compatível com a Carta Africana e os padrões internacionais. Este caso estabeleceu uma obrigação clara para os Estados africanos de tomar medidas concretas para garantir os direitos sociais e econômicos, incluindo o direito à saúde mental.

13 O presente caso, resultado da Comunicação nº 323/06, 2011, marcou uma importante intervenção em matéria de violência sexual baseada no gênero. O caso analisou a resposta das autoridades egípcias à violência e assédio sexual dirigidos a mulheres jornalistas e ativistas durante um protesto em 2005, e a subsequente falha do Estado em investigar, punir os agressores e oferecer reparação dos danos. A CADHP considerou o Egipto responsável pela violação de vários direitos ao não proteger as vítimas e ao não exercer a devida diligência para prevenir e remediar os ataques. A Comissão determinou a violação, especificamente, dos artigos 2º, 18º (proteção da mulher), 5º (dignidade e proibição de tratamento desumano), 9º (liberdade de expressão), 10º (liberdade sindical) e 16º. Este acórdão é fundamental para a jurisprudência comunitária, estabelecendo a obrigação positiva dos Estados de proteger as mulheres da violência baseada no gênero, mesmo quando perpetrada por atores não estatais, e de garantir a sua participação política e a liberdade de imprensa.

fundamental cuja restrição deve obedecer a critérios de estrita necessidade e proporcionalidade. Este caso fornece um sólido argumento para contestar leis nacionais que criminalizem ou restrinjam indevidamente a ação sindical.

O caso, *Actions pour la Protection des Droits de l'Homme v. République de Côte d'Ivoire* (2020) perante o TADHP, como se viu, exalta a afirmação das obrigações positivas. O Tribunal Africano, num caso sobre o direito à água e à saúde, consolidou a doutrina das obrigações positivas dos Estados. O Tribunal afirmou que os Estados têm o dever de adotar medidas legislativas, administrativas e orçamentais para realizar progressivamente os direitos económicos e sociais, abstendo-se simultaneamente de medidas regressivas. Esta lógica é diretamente aplicável ao artigo 15º da CADHP, impondo aos Estados a obrigação de criar políticas ativas de emprego, inspeção do trabalho e proteção social, constituindo um poderoso instrumento para desafiar a inação estatal perante crises laborais.

A análise da jurisprudência seria incompleta sem um exame crítico do seu impacto real. O desafio mais formidável enfrentado pelo sistema africano é o fosso da implementação. Muitas das decisões proferidas pela Comissão Africana, e mesmo pelo Tribunal, esbarram na resistência passiva ou ativa dos Estados-membros, que ignoram ou procrastinam o seu cumprimento. A fraqueza relativa dos mecanismos de *follow-up* e de execução coerciva das decisões da Comissão Africana contrasta vivamente com a força moral e jurídica do seu raciocínio. A falta de sanções eficazes para os Estados recalcitrantes mina a credibilidade do sistema e desencoraja vítimas e organizações de a ele recorrerem. Halabo & Pasupulla (2021) observam que a eficácia do sistema africano tem sido consistentemente minada pela relutância dos órgãos políticos da União Africana em pressionar os Estados-membros a cumprirem as decisões dos seus órgãos quasi-judiciais e judiciais. Este abismo entre a proclamação do direito e a sua realização concreta representa o maior entrave à efetivação prática dos direitos laborais consagrados na CADHP.

No que respeita à aplicação do *princípio da não regressividade* no domínio laboral, trata-se de um campo com enorme potencial, mas ainda pouco desenvolvido na jurisprudência africana. Este princípio, implícito na natureza progressiva dos direitos econômicos e sociais, proíbe os Estados de adotarem medidas deliberadas que representem um retrocesso no nível de proteção dos direitos já alcançados.

Perante contextos de crise econômica e de programas de ajustamento estrutural, os Estados africanos são frequentemente tentados a revogar leis laborais protetoras, a congelar salários mínimos ou a fragilizar a negociação coletiva (Wa Mutua; Mutua, 2000). Uma leitura ousada da CADHP, à luz da jurisprudência de outros sistemas regionais e do Comitê de Direitos Econô-

micos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, permitiria à Comissão e ao Tribunal Africano analisarem tais medidas. Caberia ao Estado demonstrar que tais retrocessos são justificados por razões imperiosas, foram adotados após a consideração de alternativas menos prejudiciais e não afetam desproporcionalmente os grupos mais vulneráveis. Chirwa & Chenwi (2016) defendem que o princípio da não regressividade é a espada e o escudo para a proteção dos direitos laborais em tempos de austeridade econômica e o sistema africano não pode fugir a esta batalha.

A jurisprudência africana em matéria laboral é, portanto, um espelho das contradições e potencialidades do continente. Por um lado, revela uma evolução doutrinária notável, com órgãos corajosamente a afirmarem a justiciabilidade dos direitos sociais, a ampliarem o conteúdo da liberdade sindical e a imporem obrigações positivas aos Estados. Por outro lado, esta jurisprudência de vanguarda é frequentemente condenada a um limbo de ineficácia pela crônica falta de cumprimento pelos Estados-membros. O futuro da proteção laboral via CADHP depende da capacidade de superar este paradoxo: de fechar o abismo entre a promessa normativa e a realidade da implementação. A consolidação de uma jurisprudência robusta sobre o princípio da não regressividade representa a próxima fronteira necessária para proteger os trabalhadores africanos dos ventos da instabilidade econômica global. O caminho está traçado; falta agora a vontade política para percorrê-lo até ao fim.

7 Desafios e perspectivas: para um futuro de efetividade dos direitos laborais no sistema africano

A análise empreendida ao longo deste estudo demonstrou, de forma incontornável, o potencial transformador que a Carta Africana encerra para o futuro do direito do trabalho no continente. No entanto, reconhecer este potencial é apenas o ponto de partida. A jornada em direção à sua plena efetividade está repleta de obstáculos estruturais e exige uma clarividência estratégica quanto aos caminhos a percorrer. Neste ponto nos propomos a enfrentar frontalmente os desafios que paralisam e iluminar as perspectivas que energizam a realização concreta das dimensões laborais da CADHP. Destarte, argumenta-se que a superação da atual discrepância entre a norma e a realidade depende da ativação concertada de três vetores: a vontade política dos Estados, a coragem interpretativa dos órgãos comunitários e a capacidade de mobilização dos atores sociais.

O primeiro e mais formidável desafio reside na soberania estatal e na frequente ausência de vontade política para submeter as opções econômicas e laborais ao escrutínio dos direitos humanos. Muitos Estados-membros da União Africana continuam a ver as normas laborais internacionais, incluindo a CADHP, como uma ingerência externa em assuntos domésticos, particular-

mente quando estas colidem com modelos de desenvolvimento baseados em baixos custos laborais para atrair investimento estrangeiro. Esta resistência materializa-se de várias formas:

i) A recusa de um número significativo de Estados em aceitar a jurisdição contenciosa do Tribunal Africano para casos apresentados por indivíduos e organizações não governamentais cria um vácuo de justiciabilidade, tornando a CADHP uma "tigresa de papel" para milhões de trabalhadores.

ii) Mesmo perante decisões contundentes da Comissão Africana, os mecanismos de *follow-up* são frágeis, e a internalização das decisões nos ordenamentos jurídicos nacionais é a exceção, não a regra. Klerk & Rudman (2023) alertam para o déficit crônico de *compliance* que caracteriza a relação de muitos Estados com o sistema africano.

iii) A capacidade de atores não estatais de utilizar a CADHP como ferramenta depende do seu espaço cívico. A crescente restrição às liberdades de associação, reunião e expressão em vários países africanos sufoca na base a possibilidade de litigância estratégica.

Perante este cenário desafiador, a resignação não é uma opção. Pelo contrário, emergem perspectivas claras para potenciar a eficácia da CADHP, assentes numa ação estratégica e multinível. Em primeiro lugar, a comunidade de direitos humanos e os movimentos sindicais devem priorizar a seleção e o patrocínio de casos emblemáticos perante a Comissão e o Tribunal Africano. Casos que envolvam violações graves, com vítimas identificáveis e que explorem a dimensão coletiva dos direitos dos povos (*v.g.*, projetos de investimento que destruam empregos locais) têm um potencial maior de criar jurisprudência transformadora e de gerar atenção mediática. Esta litigância, mesmo quando não vitoriosa de imediato, funciona como uma poderosa ferramenta de *naming and shaming*, expondo internacionalmente as más práticas dos Estados. Ebobrah (2011) defende que a litigância estratégica é uma forma de ação política por outros meios, capaz de alterar os termos do debate público.

Em segundo, é crucial fomentar um diálogo judicial horizontal entre os órgãos comunitários africanos, os tribunais nacionais e outros sistemas internacionais. Tribunais nacionais devem ser encorajados a invocar a CADHP como parâmetro de controle de convencionalidade, internalizando criativamente as suas normas nas decisões domésticas. A promoção de fóruns de intercâmbio entre juízes africanos pode disseminar boas práticas e construir uma cultura jurídica comum favorável à aplicação do direito regional.

Em terceiro lugar, a efetividade da CADHP deve ser determinada pelo grau de apropriação (*ownership*) que os atores sociais – associações sindicais, associações de trabalhadores informais, organismos não governamentais

de direitos humanos – demonstrarem perante o instrumento. Campanhas de educação e capacitação sobre o conteúdo laboral da Carta são essenciais. A criação de observatórios da sociedade civil para monitorar a implementação das decisões dos órgãos africanos pode exercer uma vigilância popular constante, pressionando os Estados a prestarem contas.

Em quarto e último lugar, as plataformas digitais oferecem ferramentas inéditas para documentar violações de direitos laborais (*v.g.*, através de vídeos de telemóvel), para coordenar litígios à distância e para mobilizar a opinião pública continental e global. A utilização estratégica destas tecnologias pode ajudar a superar barreiras logísticas e a amplificar a voz dos trabalhadores vulneráveis.

Assim, as dimensões laborais da Carta Africana representam um projeto inacabado de emancipação econômica e social para os povos de África. Os desafios são profundos, enraizados em estruturas de poder e em modelos econômicos que frequentemente negam a primazia dos direitos humanos. No entanto, as perspectivas de superação existem e são vigorosas. O futuro deste projeto não dependerá de um único ator, mas de uma ação concertada. Os órgãos da União Africana devem demonstrar uma coragem interpretativa sem precedentes. Os Estados devem cumprir as suas obrigações soberanas de proteger e promover os direitos laborais. A sociedade civil e os sindicatos devem continuar a sua luta incansável, armados com o arsenal jurídico da CADHP, e a academia deve continuar a desvendar e a iluminar os caminhos para uma integração mais profunda entre os direitos humanos e o direito do trabalho.

8 Conclusões

A investigação conduzida ao longo deste artigo permite afirmar, sem reservas, que a CADHP constitui muito mais do que um instrumento comunitário de direitos humanos. Representa um projeto civilizacional alternativo para a regulação do trabalho em África, um paradigma jurídico cujo potencial emancipatório permanece largamente por realizar. A tese central que guiou este trabalho – a de que a CADHP oferece um fundamento jurídico autônomo e *sui generis* para a promoção e proteção dos direitos laborais – confirmou-se plenamente, revelando uma complexidade normativa que desafia as leituras tradicionais do direito do trabalho.

Assim, a análise demonstrou que a natureza jurídica única da Carta, alicerçada na trilogia indivisível dos direitos do indivíduo, dos direitos dos povos e dos deveres, fornece um enquadramento teórico revolucionário. Esta arquitetura permite uma concepção do direito do trabalho que transcende o binômio individualista Estado-empregado, inserindo-o numa matriz comunitária e de solidariedade pan-africana. A especificidade africana da Carta é a sua maior força. O princípio da indissociabilidade, ao derrubar a hierarquia artifi-

cial entre gerações de direitos, confere uma base sólida para a justiciabilidade imediata dos direitos sociais laborais, transformando-os de meras aspirações programáticas em direitos exigíveis.

A dissecação do conteúdo normativo revelou uma rede de proteção laboral surpreendentemente sólida e intricada. Para além da proclamação direta do direito ao trabalho em condições equitativas (artigo 15º), a Carta consagra uma estrutura de suporte vital, que vai da liberdade de associação (artigo 10º) e da proibição da exploração (artigo 5º) até à dimensão macroestrutural consagrada nos direitos dos povos ao desenvolvimento e à livre disposição dos seus recursos (artigos 21º e 22º). Esta última dimensão, distintamente africana, é talvez a mais promissora, pois oferece um instrumento jurídico para contestar modelos de crescimento econômico que marginalizam a justiça social e o trabalho digno.

O exame da relação dialética com a OIT evidenciou que os dois sistemas estão condenados a uma sinergia frutífera, e não a um conflito estéril. O princípio da norma mais favorável atua como uma bússola, orientando os operadores jurídicos para uma interpretação que maximize a proteção do trabalhador. A CADHP não substitui as convenções da OIT; antes, potencia-as e contextualiza-as, funcionando como um veículo para a sua aplicação no específico contexto histórico, social e econômico africano. A eficácia diagonal, pela qual a Carta é utilizada para judicializar violações de princípios da OIT, emerge como uma perspectiva estratégica de enorme valor.

Contudo, este potencial esbarra contra a realidade de uma jurisprudência ainda incipiente e de desafios monumentais de implementação. A falta de vontade política de muitos Estados, a fragilidade dos mecanismos de *enforcement* e as restrições ao espaço cívico representam obstáculos formidáveis. A efetividade da CADHP não será um dado adquirido; será o resultado de uma luta contínua, travada nos tribunais, nas ruas e nas instâncias políticas.

Portanto, o futuro das dimensões laborais da Carta Africana depende de uma ação concertada e estratégica. É imperativo fomentar uma litigância estratégica perante a Comissão e o Tribunal Africano, selecionando casos emblemáticos que explorem a dimensão coletiva dos direitos; promover um diálogo judicial intenso para a internalização criativa das normas da CADHP nos ordenamentos jurídicos nacionais; e fortalecer a apropriação da Carta pelos atores sociais – sindicatos, organismos não governamentais, movimentos de trabalhadores informais – transformando-a numa verdadeira ferramenta de base.

A Carta Africana oferece, assim, a base para um novo constitucionalismo social laboral para a África. Cabe às presentes gerações de juristas, ativistas e decisores políticos corresponderem à ousadia dos seus redatores, fazendo das suas páginas não um documento museológico, mas um guia vivo para a

construção de um continente onde o trabalho seja, finalmente, sinônimo de dignidade, liberdade e justiça para todos os seus povos.

Referências

AFRICAN COMMISSION ON HUMAN AND PEOPLE'S RIGHTS. *Guidelines and principles on economic, social and cultural rights*. African Union. Disponível em: https://achpr.au.int/index.php/en/node/871. 2011.

BLACKETT, Adelle; TREBILCOCK, Anne. *Research handbook on transnational labour law*. Edward Elgar Publishing. 2015.

CHIRWA, D. M.; CHENWI, L. *The protection of economic, social and cultural rights in Africa*: international, regional and national perspectives. Cambridge University Press. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1017/CBO9781316780251.

DJU, A. O.; MURARO, D. N. Ubuntu como modo de vida: contribuição da filosofia africana para pensar a democracia. *Trans/Form/Ação: Revista de Filosofia da Unesp*, 45 (Edição Especial), p. 239-264, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0101-3173.2022.v45esp.13.p239.

DUROJAYE, E.; OLUDURO, O. The African Commission on Human and Peoples' Rights and Remedies for Human Rights Violations. *Human Rights Law Review*, 24(3), p. 315-336, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1007/S10691-016-9334-8.

EBOBRAH, S. T.. Litigating human rights before sub-regional courts in Africa: prospects and challenges. *African Journal of International and Comparative Law*, 17(1), p. 79-101, 2011. Disponível em: https://doi.org/10.3366/E0954889009000292.

HALABO, T. T.; PASUPULLA, A. P. African human rights system in practice: theoretical and practical challenges. *Psychology and Education*, 58(5), p. 746-753, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/361316362_African_Human_Rights_System_in_Practice_Theoretical_and_Practical_Challenges.

KLERK, D. de; RUDMAN, A. (2023). The ultimate withdrawal: a critical analysis of the jurisprudence of the African Court on Human and Peoples' Rights. *In*: A. Fuentes & A. Rudman (ed.). *Human rights adjudication in Africa*: challenges and opportunities within the African Union and sub-regional human rights systems (p. 30-51). Pretoria University Law Press. Disponível em: www.pulp.up.ac.za.

MARTINEZ, P. R. Diferentes vias de prossecução da justiça na aplicação do direito. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, LXI (2), p. 583-607, 2021.

MARTINS, D. M.; WILLIAM PAIVA, M. J. A eficácia diagonal dos direitos humanos na proibição de emissão de comprovantes em papel termossensível (STJ – REsp 1.414.774/2013-RJ). *Encontros Universitários da UFC*, 4(2), p. 754, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufc.br/eu/article/view/58149.

MAUPAIN, Francis. *The future of the International Labour Organization in the global economy*. Hart Publishing. 2013.

MENESES, B. T. H.; NASCIMENTO, M. L. L.; NEWTON, Paulla Christianne da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 17(1), p. 200-229, 2021. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109.

MENEZES CORDEIRO, A. Do tratamento mais favorável no direito do trabalho. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 3(4), p. 163-180, 2023. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/05/RIDT_4_final-web.pdf.

MURRAY, R. *The African Charter on Human and Peoples' Rights*: a commentary. Oxford University Press, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1093/LAW/9780198810582.001.0001.

MUTUA, M. The African Human Rights System: a critical evaluation. *Prepared for United Nations Development Programme, Human Development Report 2000*. Disponível em: https://digitalcommons.law.buffalo.edu/other_scholarship/16.

OKAFOR, O. The African Human Rights System: activist forces and international institutions. *In*: *Books*. Cambridge University Press, 2007.

SERVAIS, J.-Michel. *International labour law* (5th ed.). Wolters Kluwer, 2017.

UMOZURIKE, U. O. The African Charter on Human and Peoples' Rights: suggestions for more effectiveness. *Annual Survey of International & Comparative Law*, 13(1), p. 179-190, 2007. Disponível em: https://digitalcommons.law.ggu.edu/annlsurvey/vol13/iss1/8.

VILJOEN, F. *International Human Rights Law in Africa*, 411, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSOBL/9780199645589.001.0001.

ZOUAPET, A. K. From "puzzling" to comprehensible and efficient: reform proposals to the African human rights framework through a "system" lens. *African Human Rights Law Journal*, 23, p. 1-29, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.17159/1996-2096/2023/v23n1a1.

Como citar este texto:
CUNHA, João Tobias. As dimensões laborais da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 173-194, jan./mar. 2026.

A AUTO-ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DO TRABALHO E O PAPEL DOS SINDICATOS: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DE REGULAÇÃO NA SOCIEDADE HIPERCOMPLEXA

THE SELF-ORGANIZATION OF THE LABOR SYSTEM AND THE ROLE OF TRADE UNIONS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR REGULATION IN A HYPERCOMPLEX SOCIETY

Gabriela Sepúlveda Sobrinho[1]

RESUMO: O texto explora o papel dos sindicatos na auto-organização e regulação do Direito do Trabalho em face da sociedade hipercomplexa. Embora não sejam sistemas funcionalmente diferenciados, são organizações complexas que operam entre os sistemas econômico e jurídico. Sua função primordial é reduzir a complexidade para os trabalhadores e estabilizar expectativas normativas, traduzindo as irritações sociais em comunicações que o sistema jurídico pode processar, impulsionando sua adaptação. Sob análise conforme a ótica da Teoria dos Sistemas, indica que os sindicatos são agentes de construção normativa e motores da adaptabilidade do Direito do Trabalho, garantindo sua continuidade e proteção social em um ambiente de constante mudança.

PALAVRAS-CHAVE: sindicatos na sociedade hipercomplexa; negociação coletiva; acoplamento estrutural; greve.

ABSTRACT: This paper explores the role of unions in the self-organization and regulation of labor law in the context of a hyper-complex society. Although they are not functionally distinct systems, they are complex organizations that operate between the economic and legal systems. Their primary function is to reduce complexity for workers and stabilize regulatory expectations, translating social irritations into communications that the legal system can process, thereby driving its adaptation. Analyzed from the perspective of Systems Theory, it suggests that unions are agents of normative construction and drivers of the adaptability in labor law, ensuring its continuity and social protection in an environment of constant change.

KEYWORDS: trade unions in a hypercomplex society; collective bargaining; structural coupling; strike.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A sociedade hipercomplexa e as irritações ao sistema jurídico trabalhista; 3 Os sindicatos como atores da auto-organização e regulação do Direito do Trabalho na sociedade hipercomplexa; 4 A atuação dos entes sindicais na sociedade moderna: negociação coletiva e greve; 4.1 A negociação coletiva como mecanismo de acoplamento estrutural; 4.2 Geração de irritações construtivas: a greve como dispositivo de regulação; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Doutoranda em Direito pela UFBA; mestre em Direito pela UFBA; vencedora do prêmio Melhor Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais do ano de 2023; professora; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3560531833072622. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3613-9701. E-mail: gabriela.sepulveda.08@gmail.com.*

1 Introdução

As últimas décadas têm testemunhado uma aceleração vertiginosa nas transformações tecnológicas, esta, por sua vez, acarretou uma profunda reconfiguração do capitalismo, que remodela continuamente as relações de trabalho em escala global. Nesse cenário dinâmico, a sociedade contemporânea emerge como hipercomplexa, caracterizada por uma sobrecarga de possibilidades e interconexões que desafiam a capacidade dos mecanismos regulatórios tradicionais. A ausência ou a demora na adaptação da regulação estatal para as novas e multifacetadas situações jurídicas decorrentes dessas mudanças acarretam insegurança jurídica, instabilidade e constantes "irritações" para o sistema do Direito. Diante dessa realidade, é preciso que o próprio sistema do Direito do Trabalho desenvolva sua capacidade de auto-organização, reproduzindo-se autopoieticamente. Isto é, que o Direito gere suas próprias normas e sentidos – para preservar sua relevância e eficácia.

É nesse cenário de constantes alterações no mundo do trabalho que o presente artigo propõe uma análise sobre a auto-organização do sistema do trabalho na sociedade complexa, com foco primordial no papel dos sindicatos. Argumenta-se que, embora não sejam sistemas funcionalmente diferenciados no sentido estrito da teoria luhmanniana, os sindicatos atuam como organizações complexas vitais, operando entre os sistemas econômico e jurídico. Sua função essencial reside em reduzir a complexidade para os trabalhadores que representam e estabilizar expectativas normativas, traduzindo as "irritações" sociais em comunicações que o sistema jurídico pode processar, impulsionando assim sua contínua adaptação.

Para tanto, este estudo se estrutura em três tópicos, além desta introdução e da conclusão. O capítulo 2 aborda as alterações no mundo do trabalho, impulsionadas por novas técnicas e tecnologias. Neste capítulo é feita uma discussão acerca das mudanças no Direito do Trabalho com o advento das novas técnicas e tecnologias, bem como o processo de irritação na sociedade hipercomplexa gerado por elas. Em seguida, o capítulo 3 investiga o papel dos sindicatos enquanto agentes criadores de novas normas e, concomitantemente, geradores de "irritações" construtivas no sistema. Finalmente, o capítulo 4, subdividido em duas seções, detalha o acoplamento estrutural promovido pela negociação coletiva e analisa o papel da greve como um poderoso dispositivo de regulação e de crise do sindicato, forçando o sistema a se adaptar.

A metodologia utilizada foi voltada para a análise do atual cenário trabalhista, a partir da perspectiva de Niklas Luhmann. A partir da metodologia adotada, a análise sob a ótica da Teoria dos Sistemas revela que os sindicatos são não apenas agentes de construção normativa, mas verdadeiros motores da adaptabilidade do Direito do Trabalho, atuando enquanto válvulas de escape

entre o Capital e o Trabalho, garantindo sua continuidade e proteção social em um ambiente de constante e vertiginosa mudança.

2 A sociedade hipercomplexa e as irritações ao sistema jurídico trabalhista

A introdução de novas técnicas e tecnologias tem reconfigurado profundamente o cenário do trabalho em escala global. O advento destas novas estruturas possibilitou uma integração entre a produção e a mão de obra, ultrapassando barreiras físicas, alterando significativamente a forma de produção e divisão do trabalho. Estas reconfigurações no capitalismo – proporcionadas pela computação em nuvem, uso de *big data* e algoritmos – foram tamanhas que permitiram, por sua vez, uma nova forma de acumulação de capital e um modo de exploração da mão de obra.

Srnicek (2018) afirma que no processo de destruição criativa do capitalismo, este se reconstruiu com novas tecnologias, novas formas de organização, novos tipos de trabalho e novos mercados, sendo criada uma forma de acumulação de capital. Tais "novidades" conformam uma nova fase do capitalismo, a qual possui uma nova classe dominante. Esta, por sua vez, não possui mais os meios de produção, mas sim o domínio da informação, extraída de uma nova e valiosa matéria-prima: os dados (Srnicek, 2018). Os dados, nesse contexto, não são sinônimos de conhecimento, mas a informação de que algo aconteceu, devidamente capturada e extraída por sensores e sistemas que os guardam de forma massiva (Srnicek, 2018).

A extração e a utilização dos dados – enquanto matéria-prima – fazem parte dos modelos de negócios dessa fase do capitalismo. Estes são capturados e processados por plataformas digitais para gerar riqueza. O uso das informações e dados não é uma atividade inédita da atual fase do capitalismo; todavia, o volume, a forma de registro e a utilização dos dados tal como ocorrem na atualidade só foram possíveis devido às tecnologias do século XXI, sendo este o ponto que culminou com a ruptura e, consequentemente, caracteriza esta nova fase (Kalil, 2019).

Os modelos de negócio desta fase do capitalismo são voltados para a extração, controle e monopólio de uma quantidade enorme de dados, possibilitando a interação entre grupos de pessoas (Srnicek, 2018), sendo as plataformas digitais o elemento central para a realização destas atividades. Essas plataformas digitais contam no seu modelo de negócios com a presença humana para a inserção de dados e treinamento de máquina, para a moderação e para a realização de serviços por ela "intermediados". Apesar de elas terem se espalhado pelo globo rapidamente, essas interações das plataformas com os trabalhadores, até o presente momento, não foram reguladas.

Essa lacuna regulatória reflete que os instrumentos tradicionais do sistema político, por meio da organização estatal, têm encontrado dificuldade em lidar com os modelos de negócios "disruptivos" (Freitas; Rocha, 2018). O que outrora era guiado por poucas categorias e classificações trabalhistas, concedendo certeza e previsibilidade, é hoje dotado de uma ampla complexidade, caracterizada pelo excesso de possibilidades (Atz, 2011) e diferentes naturezas jurídicas.

Neste cenário, vivenciamos uma sociedade hipercomplexa, marcada por uma sobrecarga de possibilidades e interconexões que superam a capacidade dos mecanismos tradicionais, como o Direito, de reduzir a complexidade. Essa diversidade de sentidos, categorias e classificações gera uma maior complexidade, que, por sua vez, acarreta riscos, crises e perturbações no sistema.

Para Luhmann (2005), o conceito de risco se distancia de uma visão meramente objetiva de perigo, configurando-se como um paradoxo intrínseco à modernidade social. O risco não é uma realidade dada em si, mas uma construção da comunicação social, emergindo da imputação de um dano futuro a uma decisão tomada no presente, sob a condição de que outra decisão poderia ter evitado tal dano.

A distinção crucial entre o risco no seu sentido do senso comum e o sentido para a teoria de Luhmann é que, na acepção da teoria do autor, o risco está intimamente ligado à capacidade de escolha e ao não saber das consequências futuras (Giorgi, 2008). É, portanto, a consciência da contingência das ações e a possibilidade de imputar responsabilidade a uma decisão no bojo do sistema social.

Na sociedade moderna e hipercomplexa, o risco luhmanniano se acentua. O avanço exponencial do conhecimento e da tecnologia, ao invés de reduzir a incerteza, revela novos horizontes de não saber, transformando perigos em riscos (Freitas; Rocha, 2018). Desta forma, a sociedade moderna se configura como a "sociedade do risco" por sua capacidade de construir futuros diferentes de maneira rápida e dinâmica, gerando insegurança jurídica, incerteza e complexidade.

A concepção de que a introdução de novas tecnologias altera a realidade do trabalho não é nova (Woodcock; Graham, 2022); trata-se de uma discussão bastante antiga presente em diversos momentos históricos. No pós-Segunda Guerra Mundial, por exemplo, os avanços tecnológicos, notadamente no campo da informática, possibilitaram a elaboração de novos modelos de produção e novas formas de exploração dos trabalhadores, marcando o período conhecido como Terceira Revolução Industrial (Delgado, 2006). Assim, a relação entre tecnologia, capital e trabalho não é nova, contudo, atualmente, essas mudanças se apresentam de maneira cada vez mais céleres.

Essa velocidade impede que o Direito preveja hipóteses para a aplicação do Direito no caso concreto, abalando a ordem jurídica frente à tamanha indeterminação (Atz, 2011). As crises e irritações do subsistema do Direito do Trabalho se justificam por diversos motivos: pela ausência de regulamentação de algumas atividades; pela expectativa frustrada de normativa sobre emprego e políticas sociais; pela distribuição de postos de trabalho em países diferentes, com uma nova divisão internacional do trabalho; *dumping* social; invisibilização do trabalho; entre outras consequências. Todas estas questões ocasionam uma alta complexidade à sociedade mundial (Mattioli, 2012).

As alterações contínuas no mundo do trabalho geram um contínuo risco de frustrações aos direitos, uma vez que o capital se reinventa de maneira mais célere do que as alterações legislativas (Rocha, 2008a). Além disso, em razão das tecnologias da informação e comunicação, a legitimidade política da legislação nacional não possui a mesma força, em razão da existência de empresas transnacionais que possuem uma maior permeabilidade ao mercado, criando a sua autorregulação (Mattioli, 2012), culminando no risco de desdiferenciação funcional, em que a lógica econômica pode se sobrepor à jurídica.

Sobre o aspecto da permeabilidade do mercado nas economias locais, tem-se que a economia encontra-se cada vez mais livre nos territórios, o que possibilita o investimento cada vez mais concentrado em locais capazes de proporcionar maior lucratividade para as empresas. Neste sentido, a concorrência ocorre de modo global, sendo as normas trabalhistas e a proteção social um custo que busca ser reduzido a qualquer preço (Sarmento, 2004, p. 397).

Essa dinâmica acelerada exige que o Direito do Trabalho não apenas acompanhe a velocidade das mudanças, mas também tenha a capacidade de fazê-lo de maneira tal que se elabore uma teoria capaz de decidir e abarcar novas formas de trabalho em meio a tanta complexidade (Rocha, 2003). Assim, para que o sistema jurídico trabalhista seja efetivo neste novo contexto, ele precisa reproduzir-se autopoieticamente, criando novos sentidos do Direito (Rocha, 2008b).

Luhmann (2005) aponta que a visão estritamente dogmática do Direito é característica de uma sociedade estratificada, o que evidencia a necessidade de o sistema jurídico de trabalho desenvolver mecanismos próprios para lidar com as constantes irritações da sociedade hipercomplexa, buscando sua auto-organização para manter a estabilidade das expectativas normativas.

3 Os sindicatos como atores da auto-organização e regulação do Direito do Trabalho na sociedade hipercomplexa

O sistema do Direito é concebido como funcionalmente autopoiético, tendo como função primordial manter estáveis as expectativas normativas,

prevendo e estruturando comportamentos normativos para orientar as pessoas (Rocha, 2013). Neste sentido, as normas como a Constituição Federal e demais leis oriundas do Estado, tal qual a Consolidação das Leis Trabalhistas, estruturam a sociedade e regulam comportamentos.

Sucede que a sociedade hipercomplexa, impulsionada pelas transformações tecnológicas e pela reconfiguração do capitalismo, gera "irritações" ao sistema do Direito do Trabalho. A complexidade mundial faz surgir, cada vez mais, a indeterminação e a imprevisibilidade, sendo superada a noção de tempo/espaço/regulação tradicional inerente ao positivismo jurídico – contexto no qual surgiu a codificação estatal (Teubner, 1993).

Assim, a velocidade das mudanças, a globalização das cadeias produtivas e a emergência de modelos de negócio que escapam às classificações tradicionais do trabalho impõem um desafio à capacidade do Direito de estabilizar expectativas e de oferecer previsibilidade. Neste contexto é essencial o enfrentamento das situações a partir de uma lógica polivalente para responder à indeterminabilidade (Lehmann, 1989).

Diante da insuficiência dos mecanismos regulatórios estatais tradicionais, torna-se imperativo que o próprio sistema jurídico do trabalho busque sua reprodução autopoiética – ou seja, gere seus próprios componentes e sentidos para operar a partir de si mesmo – para não sucumbir à obsolescência ou à desdiferenciação funcional. Desta forma, outros sistemas, para além do Direito, devem operar com os seus próprios elementos, criando as suas próprias regras, mantendo a identidade e reprodução contínua. Neste contexto da sociedade hipercomplexa, o Estado deixa de ser a única fonte produtora de normatividade, surgindo uma pluralidade de fontes normativas (Freitas; Rocha, 2018).

Nesse contexto de imperativo autopoiético, começam a emergir outros atores cruciais para a regulação das normas trabalhistas, como normas transnacionais oriundas da Organização Internacional do Trabalho (Matiolli, 2012), organizações não governamentais (ONGs) e os sindicatos. Estes últimos emergem como atores cruciais no processo de auto-organização e regulação do Direito do Trabalho. O protagonismo dos trabalhadores para compreender a sua própria necessidade é um caminho aberto para que os atores envolvidos no problema busquem uma solução alternativa às normas estatais (Freitas; Rocha, 2018).

Assim, a atuação das organizações coletivas dos trabalhadores é uma resposta à incapacidade do sistema jurídico de dar conta das mudanças no mundo do trabalho no ritmo que se apresentam na atualidade (Freitas; Rocha, 2018). Um exemplo desta dificuldade de atualização das normas estatais consiste na ausência de incidência das normas trabalhistas ao trabalho de Plataformas Digitais, tampouco a criação de uma nova regulação sobre o tema (Sepúlveda,

2023). A inércia do Estado em decidir pela incidência das normas já existentes ou pela criação de uma nova regulação deixa trabalhadores brasileiros em um limbo jurídico e sem proteção.

Importante destacar que, na perspectiva da Teoria dos Sistemas de Luhmann, os sindicatos não são, em si, um sistema funcionalmente diferenciado como o Direito ou a Economia, mas sim organizações complexas que operam dentro e entre esses sistemas. Apesar de não ser um sistema autônomo, o Sindicato, no contexto da sociedade hipercomplexa, tem o condão de participar da diluição da normatização (Freitas Júnior; Piovesan, 2002). A sua função primordial é a de reduzir a complexidade para os trabalhadores que representa e de estabilizar as expectativas normativas e sociais em um ambiente de incerteza crescente. Ao fazerem isso, eles atuam como catalisadores do Direito do Trabalho, traduzindo as "irritações" advindas do ambiente social e econômico em comunicações que o sistema jurídico pode processar e que o impulsionam a se reproduzir de forma adaptativa.

Assim, na sociedade hipercomplexa, "os Estados passam a dividir espaço normativo com outros diversos atores" (Freitas; Rocha, 2018, p. 74), sendo um deles as organizações sindicais. A atuação destas organizações, por sua vez, acontece de diversas formas. Assim, é necessário compreender o sindicato a partir das suas funções, do seu papel na sociedade hipercomplexa e da dinâmica com a qual se insere nas relações de trabalho. Nos termos do art. 511 da CLT[2], a organização sindical tem o papel de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de determinada categoria.

A partir desse dispositivo, Catharino (1982) classifica as funções do sindicato em fundamentais/principais e secundárias/acessórias, sendo a função fundamental a defesa dos interesses econômicos (dos empreendedores) e profissionais (dos trabalhadores) das categorias, as quais foram constituídas pela solidariedade resultante do exercício de atividades idênticas. Ampliando o sentido do art. 511 da CLT, o art. 8º, inciso III[3], da CF, prevê que cabe ao sindicato a defesa dos interesses profissionais da categoria. Assim, no ordenamento jurídico brasileiro, o sindicato consiste na organização responsável pela defesa dos interesses de determinada categoria, possuindo, para tanto, algumas prerrogativas[4]: de representação, de negociação e de assistência.

---

2 "Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas" (Brasil, 1943).

3 "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (Brasil, 1988).

4 Delgado (2017) denomina-as "funções do sindicato".

A prerrogativa de representar os trabalhadores, que se confunde com a própria função do sindicato, é a de representar a categoria em sentido amplo (Delgado, 2017). Essa função de "representar" engloba inúmeras dimensões: (i) privada, na qual o sindicato representa os interesses da categoria dos trabalhadores em face da categoria patronal (a qual se confunde com a prerrogativa de negociação); (ii) administrativa, na qual o sindicato se relaciona com o Estado para solucionar problemas da categoria; (iii) pública, na qual há o diálogo com a sociedade civil; e, por fim, (iv) judicial, na qual o sindicato atua em defesa dos interesses da categoria ou dos seus filiados em juízo, abrangendo não só os interesses coletivos, como também os interesses individuais homogêneos (Delgado, 2017)[5].

Já a função negocial, relacionada à função de representação, é exclusiva das entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do art. 8º, inciso VI, da CF (Brasil, 1988). Em razão dessa função, é possível estabelecer regras jurídicas para a categoria dos trabalhadores, através da convenção coletiva ou acordo coletivo. Por fim, a função assistencial consiste na prestação de serviços a seus associados, a exemplo de plano de saúde, planos odontológicos e serviços educacionais, entre outros (Delgado, 2017).

A legislação brasileira elenca tais prerrogativas no art. 514 da CLT, outorgando-lhe poderes para: (i) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da categoria; (ii) celebrar acordos e convenções coletivas; (iii) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; e (iv) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo da solução de problemas da respectiva categoria[6].

Então, é possível entender que o sindicato é o órgão destinado a representar determinado grupo de trabalhadores, aglutinados por laços de solidariedade de modo perene. Para tanto, o legislador lhe atribuiu algumas prerrogativas, tais como a representação ampla, a negociação e a assistência. Arouca (2019) compreende que o papel de defesa da categoria pelo sindicato não se esgota na defesa dos direitos trabalhistas, pois também inclui direitos previdenciários,

---

5 Há quem defenda a existência de outra classificação das funções/prerrogativas do sindicato, a exemplo de Nascimento (2000), que fala das funções assistencial, econômica, tributária e colaborativa, e Mangano (1986), que trata das funções regulamentar, política, de cooperação e ética.

6 "Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação" (Brasil, 1943).

acidentários e quantos outros se relacionem diretamente com o trabalho exercido pela categoria.

Neste sentido, o sindicato possui um papel polivalente na sociedade hipercomplexa, atuando como agente normativo. Assim, a atuação dos sindicatos ocorre através da negociação coletiva – criando normas para regular determinadas situações não tuteladas pelo ordenamento jurídico – ou gerando "irritações construtivas" dentro do sistema no exercício do direito de greve.

4 A atuação dos entes sindicais na sociedade moderna: negociação coletiva e greve

Conforme estabelecido, os sindicatos desempenham um papel crucial na auto-organização do Direito do Trabalho em uma sociedade hipercomplexa, operando como catalisadores da reprodução autopoiética do sistema jurídico. Essa atuação se materializa por meio de prerrogativas e mecanismos específicos que permitem aos entes sindicais mediar as "irritações" advindas do ambiente social e econômico, transformando-as em comunicações que o sistema jurídico pode processar. Entre esses mecanismos, destacam-se a negociação coletiva e a greve, que, na perspectiva luhmanniana, atuam como formas distintas de gerar normas e impulsionar a adaptação do Direito às novas realidades do trabalho.

4.1 A negociação coletiva como mecanismo de acoplamento estrutural

Um dos principais instrumentos pelo qual os sindicatos promovem a auto-organização do Direito do Trabalho é a negociação coletiva. A negociação coletiva dos trabalhadores das plataformas sindicais, nos termos do art. 611-A da CLT, consiste em um acordo de caráter normativo elaborado entre os Sindicatos dos Trabalhadores e os Sindicatos das Empresas ou as próprias empresas. Assim, através de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, os sindicatos facilitam o acoplamento estrutural entre o sistema econômico (representado pelas empresas e suas demandas de produção e lucratividade) e o sistema jurídico (com seus códigos de lícito/ilícito e a proteção de direitos) (Luhmann, 1996).

Para Luhmann (2007) o acoplamento estrutural é o que garante que o sistema não fique enclausurado em si mesmo. Portanto, os acoplamentos permitem que exista uma relação de dependência recíproca que canaliza as irritações para o sistema, permitindo que ele reaja e mude suas estruturas.

Assim, o acoplamento estrutural é o mecanismo vital pelo qual os sistemas sociais coevoluem e se adaptam mutuamente, apesar de sua autonomia (Luhmann, 2007). Desta forma, as demandas sociais e econômicas se traduzem

em normas e como o Direito se mantém relevante ao responder a essas "irritações", muitas vezes mediadas pela ação dos sindicatos. Assim, a penetração de normas coletivas no ordenamento jurídico permite a canalização do sistema para a reação às novas formas de trabalho.

Sobre o sistema de acoplamento através das convenções coletivas (Freitas; Rocha, 2018, p. 75) afirmam:

> Na prática, o acoplamento dos sistemas econômico e jurídico funciona da seguinte forma: o sistema econômico somente aceitará obrigações e direitos sociais trabalhistas por meio de contratos que promovam o acoplamento estrutural entre os sistemas, excluindo assim qualquer discussão referente a outro direito que não esteja previsto na Constituição ou nas negociações.

O sistema econômico, em sua busca por lucro, produz novas técnicas e tecnologias que alteram as dinâmicas trabalhistas, acarretando longas jornadas, baixos salários, acidentes e falta de proteção social. Essas condições se tornavam "irritações" para o sistema social em geral e, eventualmente, para o sistema jurídico, que precisa desenvolver normas para lidar com elas. Enquanto o Direito não desenvolve essas novas normas, existe um estado de crise, sendo os instrumentos coletivos uma comunicação que permite que os sistemas jurídico e econômico se encontrem.

Esses instrumentos são comunicações jurídicas que geram normas (novos componentes do sistema jurídico) que são diretamente influenciadas por realidades econômicas (salários, condições de trabalho, jornada, etc.). Eles transformam as "irritações" econômicas em expectativas normativas estáveis, moldando a realidade do trabalho de forma bilateral e autônoma em relação à legislação estatal geral (Freitas; Rocha, 2018).

Essas normas coletivas são comunicações jurídicas que nascem do diálogo e do confronto de interesses entre capital e trabalho. Elas permitem que expectativas econômicas e sociais sejam traduzidas em obrigações e direitos válidos dentro do sistema jurídico, oferecendo uma resposta regulatória mais ágil e adaptada às particularidades de cada setor ou região do que a legislação geral (Fontenele, 2018).

Por meio da negociação, o sindicato não apenas defende os interesses da categoria, mas também contribui para a redução da complexidade das relações de trabalho. Ele canaliza as irritações oriundas das mudanças e diversidades de ânimos em regras que dão previsibilidade e segurança às relações jurídicas.

No contexto do Trabalho Digital e do Capitalismo de Plataformas, tem-se que as mudanças aceleradas geram crises na proteção trabalhista, a qual

não possui normativa mínima para abarcar as "novas relações". Sendo assim, o sindicato, através do seu papel normativo, com a elaboração de acordos coletivos e convenções coletivas, permite a canalização da crise para um acoplamento normativo. Desta forma, essa capacidade de criar normas diretamente aplicáveis e reconhecidas pelo sistema jurídico demonstra o protagonismo do sindicato na construção de um Direito do Trabalho que se adapta dinamicamente, mantendo sua coerência interna enquanto responde às irritações externas.

4.2 Geração de irritações construtivas: a greve como dispositivo de regulação

Para além do seu papel normativo, os sindicatos também geram "irritações" no sistema jurídico, sendo a greve o exemplo mais emblemático e potente desse mecanismo. A greve é um recurso do sindicato utilizado não só para criar e tornar eficazes os seus direitos, como também para denunciar as condições de trabalho para a sociedade, iniciando um diálogo social sobre o tema (Viana, 2007). Por muitas vezes a greve é tratada como uma "anomalia" ou uma "patologia"; contudo, a greve é inerente ao trabalho livre[7], sendo uma das formas de demonstração dos conflitos de interesse entre as categorias, fazendo parte do sistema capitalista (Viana, 2007).

Assim, a greve não é apenas um protesto social, mas uma comunicação que perturba diretamente o funcionamento do sistema econômico, ao suspender a produção e afetar a lucratividade. Desta forma, o sistema jurídico é sucessivamente irritado pela prática da greve, sendo compelido a processar essa "comunicação" revolucionária e criar novas normas, seja a partir do acoplamento da negociação coletiva ou a partir de novas normas jurídicas (Porto, 2009).

Neste sentido, se a negociação coletiva opera como um mecanismo de acoplamento estrutural e busca a harmonização, a greve, dentro da teoria luhmanniana, atuaria como uma irritação construtiva para a reprodução autopoiética do sistema do Direito do Trabalho. Essa irritação construtiva decorre do fato de a greve suspender a prestação de serviços, gerando interrupção no sistema produtivo. Essa perturbação é intencional e estratégica, com o intuito de causar impacto ao sistema produtivo (Porto, 2009).

Essa "irritação" (a perda econômica) é tão significativa que o sistema jurídico é compelido a reagir, seja por meio da mediação, do julgamento de dissídios coletivos, ou da criação de novas normas regulatórias. Como aponta Porto (2009), a greve atua como um "dispositivo de regulação" que força o sistema a reavaliar suas operações internas e a se adaptar às demandas comunicadas pelo movimento trabalhista. Ao gerar essa disfunção temporária,

7 O "trabalho livre" não se confunde com o trabalho não subordinado.

a greve força o sistema a reconhecer as "novas" realidades e a integrar essas informações em sua reprodução autopoiética, impulsionando a criação de novas expectativas normativas.

Além da função de irritação do sistema, apontada por Porto (2009), Berbel (2015) sinaliza que a greve também exerce uma função imunológica para o sistema social, a partir da auto-observação social. Conforme elucida a autora, a greve não soluciona o conflito, mas atua como uma válvula de escape, com a canalização dos conflitos, tornando-os suportáveis. Então, a greve atua como um escape controlado, expondo as contradições internas dos sistemas sociais, evitando a desintegração do sistema (Berbel, 2015).

Ótimo! Você concluiu a seção 4.2 com clareza e profundidade. Agora, vamos criar os três parágrafos de conclusão, sintetizando as ideias principais e projetando-as para a relevância do seu argumento.

A análise da atuação sindical sob a lente da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann revela a complexidade inerente à regulação das relações de trabalho na sociedade hipercomplexa. Longe de ser um agente meramente burocrático ou reativo, o sindicato emerge como um ator dinâmico que, por meio de suas prerrogativas de representação e negociação, bem como de sua capacidade de gerar irritações construtivas, desempenha um papel indispensável na auto-organização do sistema do Direito do Trabalho. Sua atuação se alinha à própria necessidade do Direito de se reproduzir autopoieticamente, adaptando suas estruturas e sentidos para estabilizar expectativas em um cenário de crescentes incertezas e transformações.

A negociação coletiva e a greve, embora distintas em sua manifestação – uma buscando a harmonização através do acoplamento estrutural, e a outra atuando como um dispositivo de perturbação intencional – convergem para um mesmo objetivo: forçar o sistema jurídico a reconhecer e processar as novas realidades do trabalho. A greve, em particular, transcende a função de mera reivindicação ao expor as contradições e desequilíbrios do sistema econômico, compelindo o Direito a criar ou reinterpretar normas que, de outra forma, demorariam a surgir ou seriam ignoradas. Esse processo não apenas demonstra a vitalidade do Direito como sistema autopoiético, mas também ressalta o caráter polivalente do sindicato, capaz de atuar desde a formulação de normas consensuais até a geração de crises controladas para impulsionar a evolução jurídica.

Portanto, a compreensão do papel sindical na sociedade hipercomplexa, à luz da autopoiese e do acoplamento estrutural, vai além de uma visão tradicional ou meramente instrumental. Reconhece-se no sindicato um agente de construção normativa, um tradutor de irritações sociais em comunicações jurídicas, e um motor para que o Direito do Trabalho não sucumba à obsolescência diante de uma realidade que se redefine incessantemente. A capacidade de "irritar" o

sistema de forma construtiva e de negociar a estabilização de novas expectativas é o que garante a continuidade da proteção social no trabalho, consolidando a relevância dos sindicatos como baluartes da adaptabilidade e resiliência do sistema jurídico trabalhista em meio à complexidade que permeia o século XXI.

5 Conclusão

As constantes reconfigurações no mundo do trabalho revelam um cenário de constantes desafios para o sistema do Direito. As rápidas inovações tecnológicas e a flexibilidade imposta pelo capitalismo contemporâneo geram "irritações", uma vez que os mecanismos regulatórios estatais, por vezes lentos e burocráticos, não conseguem absorver e normatizar com a celeridade necessária. Nesse contexto de incerteza e imprevisibilidade, o presente estudo demonstrou a imperatividade de o próprio sistema do Direito do Trabalho buscar sua auto-organização, reproduzindo-se autopoieticamente para manter sua capacidade de estabilizar expectativas e garantir a proteção social.

Nesse cenário, surgem outros sistemas na sociedade, como organizações internacionais, ONGs e sindicatos laborais. Os sindicatos emergem como fatores relevantes para a regulação do trabalho e promoção de uma regulamentação mínima em meio à crise. A análise sob a lente da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann permite compreender que, embora não sejam sistemas funcionalmente autônomos como o Direito ou a Economia, as organizações sindicais são estruturas essenciais que operam entre esses sistemas, gerando novas tensões e dando escape a outras. Assim, sua relevância reside na capacidade de atuar como tradutores das irritações sociais e econômicas em comunicações que o sistema jurídico pode processar, cumprindo o papel primordial de reduzir a complexidade para os trabalhadores e estabilizar expectativas normativas em um ambiente volátil.

Evidenciou-se que essa atuação sindical se materializa por meio de dois mecanismos cruciais: negociação e greve. A negociação coletiva foi analisada como um mecanismo de acoplamento estrutural, em que a harmonização de interesses e a criação de normas negociadas permitem que os sistemas econômico e jurídico se influenciem mutuamente sem perderem suas autonomias. Paralelamente, a greve foi compreendida como um potente "dispositivo de regulação" e uma irritação construtiva. Ao gerar uma perturbação no sistema produtivo, a greve força o sistema jurídico a reagir, seja por meio da mediação ou da criação de novas normas, demonstrando a vitalidade do Direito em absorver e adaptar-se a essas demandas sociais. Essa dualidade – de harmonizar e, ao mesmo tempo, de irritar construtivamente – é a essência da resiliência sindical.

Em suma, em meio a uma sociedade hipercomplexa e com constantes mudanças, o sindicato se torna um agente de construção normativa fundamental.

Ele possui um canal de comunicação vital e um motor impulsionador para que o Direito do Trabalho não sucumba à obsolescência diante de uma realidade que se redefine incessantemente. A capacidade de "irritar" o sistema de forma construtiva e de negociar a estabilização de novas expectativas é o que garante a continuidade da proteção social no trabalho, consolidando a relevância dos sindicatos como baluartes da adaptabilidade e resiliência do sistema jurídico trabalhista em meio à complexidade que permeia o século XXI.

Referências

AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil*: passado, presente, futuro (?). 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2011.

BACHUR, João Paulo. Conflito, protesto e procedimento na teoria de sistemas de Niklas Luhmann. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 14, n. 42, p. 507-534, 2020.

BACHUR, João Paulo. Capitalismo e diferenciação funcional: rupturas e continuidades entre Marx e Luhmann. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 6, n. 3, p. 103-125, 2019.

BERBEL, Vanessa Vilela. A imunização de conflitos pelos movimentos de protesto: análise a partir da perspectiva de Niklas Luhmann. *Anais do Seminário Integrado de Pesquisa*, v. 1, n. 1.

BERBEL, Vanessa Vilela. A crítica da sociedade na sociedade: sobre a função imunológica dos movimentos sociais de protesto. *In*: OLIVEIRA, David Barbosa de *et al.* (org). *A sociologia do direito entre discurso e ação.* Porto Alegre: AbraSD, 2016. v. 3.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Democracia, conflito e direito na teoria dos sistemas de Luhmann. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes *et al.* (org.). *Ensino, conjuntura e teoria*: ensaios em homenagem a José Eduardo Faria. São Paulo: Dialética, 2024.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*: doutrina, legislação. São Paulo: LTr, 1982.

COTANDA, F. C. Trabalho, sociedade e sociologia. *In*: HORN, C. H. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo*: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

DE GIORGI, R. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 37-49, mar./jun. 2008. Disponível em: http://www. revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

DE MORAIS, Océlio de Jesus Carneiro; DA CRUZ, Marcos Cezar Moutinho. Sistema de justiça e a efetividade do direito à previdência das decisões trabalhistas na visão dos tribunais superiores: uma análise à luz da teoria do sistema social de Luhmann. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 71, p. 471-498, 2017.

DE FREITAS, Lenara Giron; ROCHA, Leonel Severo. O sistema do direito do trabalho na sociedade hipercomplexa. *In*: CERVI, Taciana Marconatto Damo; MARTINS, Janete Rosa. *Direito, multiculturalismo e sustentabilidade*. Santo Ângelo: EdiURI, 2022. p. 45.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil*, Brasília, DF, v. 27, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503. Acesso em: 6 abr. 2022.

FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: a necessária (re)construção do direito do trabalho. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019.

FONTENELE, Lincoln Simões. A valorização da negociação coletiva com o advento da Lei nº 13.467/2017: indícios de um paradigma pós-social dos direitos fundamentais a partir da perspectiva da teoria dos sistemas. *Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania*, v. 5, n. 5, p. 105-116, 2018.

FONTENELE, Lincoln Simões. *Direito reflexivo do trabalho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2019.

GITELMAN, Suely Ester; DE FREITAS, Ana Virginia Porto. Entidades sindicais e autorregulação do trabalho transnacional: a questão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais em Gunther Teubner. *Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica*, v. 10, n. 10, p. 206-222, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho*: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. 2. ed. México: Herder, 2005.

LUHMANN, Niklas. *La sociedad de la sociedad*. México: Herder, 2007.

MANGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*: direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1986.

MATTIOLI, M. C. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindicais no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 107-129, abr./jun. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NEVES, Marcelo. *Constituição e direito na modernidade periférica*: uma abordagem teórica e uma interpretação do caso brasileiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2018.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. A greve como direito: irritações entre os sistemas e desafios à estabilização de expectativas. *Observatório da Jurisdição Constitucional*, ano 2, set. 2008.

ROCHA, L. S. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Ividicandi*, Coimbra, v. 1, 2008a, p. 1060-1073.

ROCHA, L. S. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. *In*: STRECK, L. L.; MORAIS, J. L. B. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. São Leopoldo: Unisinos, 2008b.

SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social. *In*: SAMPAIO, José Adércio Leite (coord.). *Crise e desafios da Constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SEPÚLVEDA, Gabriela. *Organizações coletivas dos trabalhadores da plataforma iFood*. Dissertação. Universidade Federal da Bahia, 2023.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *In*: SILVA, Alessandro da *et al*. (coord.). *Direitos humanos*: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *Economia gig*: uma abordagem crítica. São Paulo: Editora Senac, 2022.

Como citar este texto:
SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. A auto-organização do sistema do trabalho e o papel dos sindicatos: desafios e possibilidades de regulação na sociedade hipercomplexa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 195-210, jan./mar. 2026.

NANOEMPREENDEDORISMO E TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

NANO-ENTREPRENEURSHIP AND WORK ON DIGITAL PLATFORMS

Alexandre Magno Morais Batista de Alvarenga[1]

RESUMO: O presente artigo tem como finalidade verificar se os trabalhadores que laboram em plataformas digitais podem ser enquadrados como nanoempreendedores. Para tanto, serão expostos os conceitos de empresa e empresário, com ênfase no Microempreendedor Individual (MEI), que mais se aproxima da figura do nano-empresário, instituída pela recente Reforma Tributária, bem como as características básicas da relação de trabalho em plataformas digitais. A partir daí, será analisado se este trabalhador pode ser classificado como nanoempresário.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho em plataformas digitais; nanoempreendedor.

ABSTRACT: This paper aims to verify if the workers on digital platforms can be classified as nano-entrepreneurs. To this end, it will be discussed the concepts of company and entrepreneur, with an emphasis in the Individual Microentrepreneur (IME), which is closer to the figure of nano-entrepreneur, created by the recent Tax Reform, and the basic characteristics of labour relationship on digital platforms. Then it will be analysed if this worker can be classified as a nano-entrepreneur.

KEYWORDS: work on digital platforms; nano-entrepreneur.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Do conceito de empresário; 2.1 Do microempreendedor individual (MEI) e do nanoempresário; 3 Do trabalho em plataformas digitais; 4 Do enquadramento do trabalhador em plataformas digitais como nanoempreendedor; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Tramitam no Supremo Tribunal Federal algumas ações em que se discute, em síntese, se o trabalhador que labora em determinadas plataformas digitais, como Uber, iFood, etc., é ou não empregado. Tal controvérsia ocorre em diversos países, com posições diversas acerca da caracterização ou não de tais trabalhadores como empregados. Na Holanda, por exemplo, eles são tidos como empregados, enquanto na Califórnia (EUA), após sinalização inicial no mesmo sentido, restou definido que eles não teriam tal condição.

1 *Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; mestrando em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho – Uninove; procurador do trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2919276393796650. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-4121-1785. E-mail: alexandre.alvarenga@mpt.mp.br.*

As alegações das plataformas digitais para negarem o vínculo de emprego são as mais diversas, desde a ausência de controle sobre a atividade dos trabalhadores, funcionando as plataformas como meras intermediadoras, até o fato de que os serviços executados por eles não se enquadrariam em sua atividade finalística, pois seriam apenas empresas de tecnologia. Dentre essas alegações, recentemente uma plataforma digital[2] alegou que os trabalhadores que utilizam a plataforma seriam nanoempreendedores, figura jurídica criada pela recente reforma tributária, que teria trecho expresso neste sentido.

Assim, pelo presente artigo, buscaremos analisar, a partir dos conceitos de empresa e empresário, com ênfase na figura do Microempreendedor Individual (MEI), se de fato tais trabalhadores podem ser classificados como empreendedores e, especificamente, nanoempreendedores. A partir de tais conceitos, iremos analisar se eles podem ser aplicados às relações de trabalho exercidas por meio de plataformas digitais.

2 Do conceito de empresário

O Código Civil, em seu art. 966, define empresário como "quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços".

Assim, conforme a lição de Edílson Enedino das Chagas (2015, p. 79), para que se defina se a atividade a ser exercida é própria de um empresário, devem estar presentes os seguintes requisitos: objetivo de lucro, organização da atividade pelo agente, profissionalização e finalidade de produção ou troca de bens ou serviços.

Além dos requisitos objetivos, Fábio Ulhoa Coelho (2019, p. 127) elenca alguns requisitos subjetivos do empresário: capacidade civil, de modo que os incapazes não podem ser empresários, bem como ausência de impedimentos legais específicos. Assim, o falido não pode ser empresário enquanto não for reabilitado, o estrangeiro não pode exercer algumas atividades empresariais específicas, etc.

Deste modo, para que se possa definir alguém como empresário é necessário que este preencha os requisitos objetivos e subjetivos para ser enquadrado como tal, conforme acima exposto.

---

2 Conforme *Uber apresenta nova tese ao STF e afirma que motoristas são "nanoempreendedores"*. Disponível em: https://www.fetraconspar.org.br/index.php/noticias/noticias/29562-uber-apresenta-nova-tese-ao-stf-e-afirma-que-motoristas-sao-nanoempreendedores. Acesso em: 21 nov. 2025.

2.1 Do microempreendedor individual (MEI) e do nanoempresário

A figura do Microempreendedor Individual (MEI) foi criada pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008[3], que alterou a Lei Complementar nº 123/2006 (Estatuto da Micro e Pequena Empresa). De acordo com o art. 18-A, § 1º, da Lei Complementar nº 123, o MEI foi inicialmente definido da seguinte forma:

> Art. 18-A. *Omissis*
>
> § 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se MEI o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo.

Atualmente a definição legal foi alterada no sentido de elevar a receita anual bruta para R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), além de permitir que o empreendedor que exerça atividade rural ou ligada ao extrativismo, independente da receita anual, possa ser enquadrado como microempreendedor individual.

Já a figura do Nanoempresário foi instituída pela recente Reforma Tributária (Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro do corrente ano). O art. 26, inciso IV, da referida lei dispõe sobre o nanoempreendedor da seguinte forma:

> Art. 26. Não são contribuintes do IBS e da CBS, ressalvado o disposto no inciso II do § 1º do art. 156-A da Constituição Federal:
>
> [...]
>
> IV – nanoempreendedor, assim entendido a pessoa física que tenha auferido receita bruta inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite estabelecido para adesão ao regime do MEI previsto no § 1º do art. 18-A observado ainda o disposto nos §§ 4º e 4º-B do referido artigo da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e não tenha aderido a esse regime.

Portanto, verifica-se que o nanoempreendedor é uma espécie de MEI cuja diferenciação se dá apenas pela receita bruta auferida, substancialmente menor. E ambos são espécies de empresário, cujo conceito encontra-se definido pelo art. 966 do Código Civil. Deste modo, além dos requisitos específicos citados

3 BRASIL. Planalto. *Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 07 out. 2025.

pela legislação tributária, devem tanto os microempreendedores individuais quanto os nanoempreendedores preencher os requisitos previstos na legislação pátria para que possam ser qualificados como empresários.

Fixadas estas premissas, passamos a uma breve definição do que seriam os trabalhadores em plataformas digitais, categoria que vem crescendo substancialmente nos últimos anos nas relações de trabalho, em decorrência da evolução tecnológica que vem sendo experimentada nos últimos anos, com um grande número de serviços oferecidos por meio de aplicativos, que conectam os clientes e os profissionais disponíveis, auferindo lucros por meio do que seria, em princípio, mera intermediação, mas difere desta pelo regramento existente, característico do trabalho subordinado.

3 Do trabalho em plataformas digitais

Considera-se o trabalho em plataformas digitais como sendo aquele intermediado por aplicativo específico. Os trabalhadores são cadastrados como prestadores de serviços junto à empresa que opera o aplicativo, empresa esta que recebe as demandas dos clientes dos serviços oferecidos pelos prestadores e repassa as demandas a estes, recebendo parte do valor pago pelos clientes em decorrência de sua intermediação.

E como nova relação jurídica, há grande controvérsia acerca da existência ou não de relação de trabalho, ou seja, se os profissionais são prestadores de serviços (relação jurídico-civil) ou trabalhadores (relação jurídico-trabalhista) e, em especial, se há subordinação entre o trabalhador por aplicativos e a empresa que os opera, ou seja, se os trabalhadores por aplicativos são ou não empregados das empresas que operam tais aplicativos.

Inicialmente, as empresas que operam os aplicativos sustentavam a inexistência de relação de emprego em duas premissas: que os prestadores de serviços possuem liberdade para recusar serviços oferecidos e flexibilidade de jornada, caracterizando-se como autônomos; e que sua atividade seria apenas a de conectar prestadores de serviços e seus clientes, recebendo apenas pela intermediação realizada.

Com a edição da Lei Complementar nº 214/2025[4], que criou a figura do nanoempreendedor, passou a ser adotada, conforme já mencionado, a tese de que os trabalhadores em plataformas digitais se enquadrariam em tal categoria. Referida alegação encontraria respaldo no § 10 do citado art. 26 da mencionada lei, que assim dispõe:

4 BRASIL. Planalto. *Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp214.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

> Art. 26. *Omissis*
>
> § 10. Para fins de enquadramento como nanoempreendedor, nos termos do inciso IV do *caput* deste artigo, será considerada como receita bruta da pessoa física prestadora de serviço de transporte privado individual de passageiros ou de entrega de bens intermediado por plataformas digitais 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto mensal recebido.

Deste modo, como a legislação menciona expressamente que o prestador de serviços intermediado por plataformas digitais pode ser enquadrado como nanoempreendedor, automaticamente eles deveriam ser considerados como tais, segundo as empresas que operam tais plataformas. Contudo, tal enquadramento se dá dessa forma, a afastar de maneira peremptória a existência de relação de trabalho? Entendemos que não, conforme será exposto a seguir.

4 Do enquadramento do trabalhador em plataformas digitais como nanoempreendedor

A despeito do dispositivo legal acima mencionado, que vem sendo citado pelas empresas que operam as plataformas digitais, pensamos que o enquadramento do trabalhador em plataformas digitais como nanoempreendedor merece uma breve reflexão.

Recentemente, a Uber apresentou junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) indicando a existência de fato novo, que seria a recente aprovação da Reforma Tributária e, em especial, da Lei Complementar nº 214/2025. De acordo com a petição apresentada[5], argumentou-se, em síntese, que:

> O art. 26, IV, da LC nº 214/2015 cria a figura do nanoempreendedor e deixa claro que ele não será contribuinte do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS). O § 10, a seu turno, explicita que poderá ser enquadrada como nanoempreendedor a "pessoa física prestadora de serviço de transporte privado individual de passageiros ou de entrega de bens intermediado por plataformas digitais" que tiver auferido renda até determinado percentual... Além de reforçar a premissa anterior, no sentido de que as plataformas digitais funcionam apenas como intermediárias, a nova previsão legislativa também confirma que quem de fato presta o serviço de

5 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 1.446.336*. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823. Acesso em: 21 nov. 2025.

> transporte é o motorista parceiro. E, mais do que isso, que o faz na condição de pessoa física e nanoempreendedor.

Portanto, segundo o Uber, o prestador de serviços é o motorista parceiro, que o faz na qualidade de nanoempreendedor, enquanto a empresa limita-se a atuar como intermediária entre prestadores de serviços e clientes, repetindo tese já apresentada anteriormente, e não apenas no Brasil, visto que, em ações trabalhistas que sofreu na Holanda[6], sustentou o mesmo argumento, sem o êxito que vem obtendo, até o momento, em nosso país.

Entendemos que tal conclusão, contudo, se apresenta, no mínimo, precipitada, pois para que um trabalhador seja enquadrado como nanoempreendedor se faz necessário verificar se ele preenche, de fato, os requisitos previstos em nossa legislação para ser considerado empreendedor, o que deve ser verificado não apenas em relação aos motoristas da Uber, mas em relação a qualquer trabalhador.

Conforme mencionamos acima, o nanoempreendedor é conceituado como espécie de microempreendedor individual (MEI), que por sua vez é uma espécie de empresário individual. Assim, ambos são espécies de empresários, de modo que, para se verificar se um prestador de serviços é empresário, devem ser analisados os requisitos para que se considere alguém como tal. E estes são, reitere-se, os seguintes:

a) atividade profissional;

b) finalidade de produção ou troca de bens ou serviços;

c) objetivo de lucro;

d) organização da atividade pelo próprio agente, ou seja, pelo empresário.

Sem tais requisitos objetivos, entendemos não ser possível caracterizar uma atividade como empresarial, e seu agente, como empresário, ainda que como micro ou nanoempreendedor. Se o agente não atua profissionalmente, não tem em sua atividade a finalidade de lucro, nem organiza seu próprio negócio, não é, em nossa opinião, empresário.

E o trabalhador em plataformas digitais, sem dúvida, exerce atividade profissional, com intuito de auferir renda e finalidade de prestar serviços. Porém, ele não organiza, em absoluto, seu trabalho, que é feito pela plataforma digital.

E tal organização não se resume apenas à intermediação entre clientes e prestadores de serviços, feita pela plataforma digital. A plataforma impõe

6 Disponível em: https://istoedinheiro.com.br/uber-perde-batalha-judicial-na-holanda-sobre-direitos-dos-motoristas-2#:~:text=trabalhista%20dos%20motoristas%20de%20t%C3%A1xi%2C%20informou%20um,a%20um%20pagamento%20atrasado%E2%80%9D%2C%20disse%20o%20tribunal. Acesso em: 19 dez. 2025.

diversas regras que, em conjunto, deixam claro quem, de fato, organiza os serviços. Em artigo sobre o tema, Rodrigo de Lacerda Carelli (2020, p. 98) elenca algumas das atividades exercidas, por exemplo, pelas plataformas digitais de transporte de passageiros que vão além da mera intermediação:

> em relação às plataformas de transportes de passageiros... 1) realiza estrito controle dos automóveis que realizam o serviço final, não somente impondo seus requisitos como fazendo vistorias nos veículos; 2) realiza rígido controle dos motoristas que prestam o serviço de transporte, inclusive concedendo treinamento, reciclagem e submetendo-os a testes toxicológicos; 3) impõe unilateralmente o preço do serviço de transporte, tendo como abordagem de negócio oferecer serviço de transporte mais barato; 4) monitora a todo momento a prestação do serviço de transporte por geolocalização; 5) exige autorização prévia para a prestação do serviço pelo motorista, como no caso de longas distâncias; 6) determina o trajeto a ser realizado pelo motorista; 7) mantém setores criados para a qualidade e segurança na prestação do serviço de transporte; 8) oferece serviços de transporte corporativo a empresas e não clientes individuais diretos, vendendo seu serviço como de transporte e permitindo aos clientes corporativos o monitoramento das viagens; 9) fornece diretamente insumos para a prestação dos serviços de transporte, como garrafas personalizadas com a logomarca da empresa; 10) realiza rígido controle da qualidade de prestação de serviços por meio dos motoristas, por meio das avaliações unilaterais realizadas por seus clientes.

Assim, o que se verifica é que a atividade não é organizada pelos prestadores de serviços, cuja liberdade consiste especialmente na possibilidade de recusar determinados serviços enviados pela plataforma. Porém, ele não define o preço dos serviços, as rotas a serem feitas, nem mesmo sua renda em relação a cada serviço prestado, podendo até mesmo, sem razão clara, ser desligado da plataforma de serviços digitais.

E não há como definir como empreendedor alguém que é sua antítese, ou seja, que não dirige seu próprio negócio, o que é da essência de ser empresário e empreender. Não é empresário quem não dirige seu próprio negócio, quem não detém o poder de organizar sua atividade e nem mesmo de definir o preço dos seus serviços, e aqui não se fala em eventualmente reduzir o preço para conquistar determinado cliente. Simplesmente o preço é definido por quem de fato organiza o empreendimento, que é a plataforma de serviços digitais.

E não sendo o trabalhador em plataformas digitais empresário, não há como o definir como microempreendedor individual (MEI) ou nanoempreendedor, pois estas são espécies de empresário individual, e tais trabalhadores não podem, em nosso entendimento, pela dinâmica própria da atividade, serem enquadrados como empresários.

Quanto ao § 10 do art. 26 da LC nº 214/2025, tal dispositivo deve ser interpretado em consonância com o *caput* do mesmo artigo, que menciona pessoas que não são contribuintes do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e da Contribuição Social sobre Bens e Serviços (CBS), da seguinte forma:

> Art. 26. Não são contribuintes do IBS e da CBS, ressalvado o disposto no inciso II do § 1º do art. 156-A da Constituição Federal:
>
> I – condomínio edilício;
>
> II – consórcio de que trata o art. 278 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;
>
> III – sociedade em conta de participação;
>
> IV – nanoempreendedor, assim entendido a pessoa física que tenha auferido receita bruta inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite estabelecido para adesão ao regime do MEI previsto no § 1º do art. 18-A observado ainda o disposto nos §§ 4º e 4º-B do referido artigo da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e não tenha aderido a esse regime; e
>
> V – fundos de investimento, observado o disposto nos §§ 5º a 8º deste artigo; (Promulgação partes vetadas)
>
> VI – produtor rural de que trata o art. 164 desta Lei Complementar;
>
> VII – transportador autônomo de carga de que trata o art. 169 desta Lei Complementar;
>
> VIII – entidade ou unidade de natureza econômico-contábil, sem fins lucrativos, que presta serviços de planos de assistência à saúde sob a modalidade de autogestão;
>
> IX – entidades de previdência complementar fechada, constituídas de acordo com a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001; e
>
> X – fundos patrimoniais instituídos nos termos da Lei nº 13.800, de 4 de janeiro de 2019.

A respeito da interpretação de um dispositivo legal, assim leciona Sylvio Motta (2009):

> [...] deve-se entender que o centro orbital de um artigo é o seu *caput*, tudo o circunstancia: os parágrafos, incisos,

> alíneas e itens que porventura o integram. Assim, a interpretação exige certo grau de abstração do intérprete para que, em uma visão espacial mais acurada, compreenda que os parágrafos, por exemplo, são subdivisões do assunto do *caput*, [...].

Portanto, o § 10 mencionado não define, em absoluto, um tipo de empresário que foge às características básicas que o definem, de modo a existir um empreendedor que não organiza seu próprio empreendimento e não pode sequer definir o quanto cobrar pelos seus serviços e, por conseguinte, a margem de lucro a ser eventualmente auferida. O art. 26 menciona apenas algumas pessoas que não seriam contribuintes do IBS e da CBS, e o § 10 deve ter seu alcance limitado apenas para deixar claro que, de forma alguma, quem será ou não contribuinte dos novos tributos. Porém, sem pretender discutir se os trabalhadores em plataformas digitais são ou não empregados, o que não é o escopo deste artigo, certamente eles não são nanoempreendedores, por não serem empresários, ante a ausência de requisitos objetivos para tanto.

5 Considerações finais

Assim, concluímos que a figura do nanoempreendedor não se constitui em tipo empresarial que foge ao regramento básico previsto na legislação, em especial no art. 966 do Código Civil, para que alguém possa ser definido como empresário, sendo necessário para tanto, em especial, o controle sobre o próprio empreendimento e a finalidade de lucro.

Especificamente em relação ao trabalho exercido por intermédio de aplicativos, há uma série de características que encerram o controle do empreendimento por parte da plataforma digital, ainda que haja alguma liberdade por parte do trabalhador, que não tem, no trabalho em si, o objetivo de auferir lucro ou mesmo o ânimo de empreender, mas sim de prover sua subsistência, seja como renda principal ou ainda como renda suplementar, razão pela qual, ao contrário do que têm sustentado recentemente as plataformas digitais, não é possível, em nosso entendimento, considerar os trabalhadores em plataformas digitais como empreendedores, nem mesmo na recente modalidade de nanoempreendedor.

Referências

BRASIL. Planalto. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Novo Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

BRASIL. Planalto. *Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008*. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis ns. 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de

abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm.

BRASIL. Planalto. *Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025*. Institui o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), a Contribuição Social sobre Bens e Serviços (CBS) e o Imposto Seletivo (IS); cria o Comitê Gestor do IBS e altera a legislação tributária. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp214.htm.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 1.446.336*. Manifestação disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823. Acesso em: 21 nov. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, jul./dez. 2020.

CHAGAS, Edison Enedino das. *Direito empresarial esquematizado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. 23. ed. São Paulo. Thomson Reuters Brasil, 2019. v. 1.

FETRACONSPAR – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário no Estado do Paraná. *Uber apresenta nova tese ao STF e afirma que motoristas são "nanoempreendedores"*. Disponível em: https://www.fetraconspar.org.br/index.php/noticias/noticias/29562-uber-apresenta-nova-tese-ao-stf-e-afirma-que-motoristas-sao-nanoempreendores.

ISTOÉ DINHEIRO. *Uber perde batalha judicial na Holanda sobre direitos dos motoristas*. Disponível em: https://istoedinheiro.com.br/uber-perde-batalha-judicial-na-holanda-sobre-direitos-dos-motoristas-2#:~:text=trabalhista%20dos%20motoristas%20de%20t%C3%A1xi%2C%20informou%20um,a%20um%20pagamento%20atrasado%E2%80%9D%2C%20disse%20o%20tribunal.

MOTTA, Sylvio. *Para entender a lei, é preciso saber como ela foi escrita*. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2009-jun-12/interpretar-lei-imprescindivel-compreender-ela-foi-escrita/.

Como citar este texto:
ALVARENGA, Alexandre Magno Morais Batista de. Nanoempreendedorismo e trabalho em plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 211-220, jan./mar. 2026.

CONFISSÃO FICTA DO PREPOSTO, INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL E (NÃO) CERCEAMENTO DE DEFESA: ANÁLISE DO TEMA 135 DO TST À LUZ DO CPC E DA CLT

FICTITIOUS CONFESSION BY THE EMPLOYER'S REPRESENTATIVE, DENIAL OF WITNESS EVIDENCE, AND THE (NON-)VIOLATION OF THE RIGHT TO DEFENSE: AN ANALYSIS OF THEME 135 OF THE SUPERIOR LABOR COURT IN LIGHT OF THE CIVIL PROCEDURE CODE AND THE CONSOLIDATED LABOR LAWS

Mauricio de Carvalho Salviano[1]

RESUMO: O TST, ao fixar o Tema 135 em Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, consolidou o entendimento de que o indeferimento da prova testemunhal com fundamento na presunção de veracidade decorrente de confissão ficta por desconhecimento dos fatos controvertidos pela parte ou seu preposto, em depoimento pessoal, não configura cerceamento de defesa. O presente estudo situa o tema no sistema probatório do CPC e da CLT, além da Súmula nº 74 do TST, e examina precedentes das 5ª e 7ª Turmas do TST. Por fim, demonstra-se por que a uniformização nacional se impôs diante de entendimentos contrários de TRTs que admitiam a oitiva de testemunhas.

PALAVRAS-CHAVE: confissão ficta; prova testemunhal; cerceamento de defesa.

ABSTRACT: The Superior Labor Court, by establishing Theme 135 in a Repetitive Review Appeal, affirmed the understanding that the denial of witness evidence based on the presumption of truth arising from fictitious confession due to the party's or its representative's lack of knowledge of the disputed facts during personal testimony, does not constitute a violation of the right to a fair trial. This study places the theme within the evidentiary framework of the Civil Procedure Code and the Consolidate Labor Laws, as well as Precedent 74 from Superior Labor Court, and examines case law from the 5th and 7th Panels of the Superior Labor Court. Finally, it is demonstrated why national uniformity became necessary in light of contrary interpretations from Regional Labor Courts that allowed the hearing of witnesses.

KEYWORDS: fictitious confession; witness evidence; violation of the right to a defense.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Da legislação sobre provas no processo; 3 O Tema 135 (IRR) do TST: tese, fundamentos e alcance; 4 A importância do preposto: dois exemplos paradigmáticos das Turmas do TST; 4.1 5ª Turma: preposto admitido após os fatos; 4.2 7ª Turma: desconhecimento do horário de trabalho do reclamante; 5 A controvérsia prévia e a necessidade de uniformização pelo TST: o caso do TRT da 3ª Região; 6 Implicações práticas: condução da audiência e estratégia processual; 7 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP; professor de Direito Material e Processual do Trabalho na Universidade Paulista; advogado. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0043091129338230. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6693-1006. E-mail: salviano.prof@gmail.com.*

1 Introdução

A confissão ficta é um tipo de prova que pode estabilizar o pensamento do magistrado, fazendo seu convencimento judicial dentro do processo do trabalho, afastando a necessidade da oitiva de testemunhas, como decidiu o TST – Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Tema 135.

Em 22/5/2025 o TST fez publicar referido precedente com a seguinte tese vinculante: "O indeferimento da prova testemunhal fundamentado na presunção de veracidade decorrente de confissão ficta por desconhecimento dos fatos controvertidos pela parte ou seu preposto, em depoimento pessoal, não configura cerceamento de defesa".

Referida orientação não nasce no vazio: ela dialoga – como veremos na sequência – com a Súmula nº 74 do TST, com o art. 843, § 1º, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (o empregador ou preposto são conhecedores dos fatos), com o art. 385, § 1º, do CPC – Código de Processo Civil (pena de confissão no depoimento pessoal) e com a diretriz de que o juiz é o destinatário da prova (CPC, art. 370, parágrafo único), podendo indeferir diligências inúteis.

Um dos doutrinadores consagrados no estudo das provas é Santos (1966, p. 171), que trata da confissão ficta, afirmando:

> Em certos casos, no entanto, como exceção à regra, considera-se haver confissão no fato negativo de não se verificar a declaração da parte, quando esta devera e pudera falar. Chama-se a isso confissão *tácita*, porque decorrente do silêncio; ou *presumida*, porque não expressa e apenas admitida por presunção; ou *ficta*, porque criada por uma ficção jurídica.

E Santos (1966, p. 178), continua dizendo que a confissão ficta "não é propriamente confissão, mas apenas presunção de confissão" e arremata esclarecendo que:

> ao juiz [...] cumpre apreciar o não comparecimento ou a recusa em face dos fatos da causa e da prova existente nos autos, para haver a parte por confessa, e concluir-se-á logicamente que poderá deixar de assim considerá-la quando as circunstâncias não o convencerem de que o silêncio da parte importa em confissão.

Críticas que podem ocorrer contra este Tema 135 do TST seriam sobre a existência de uma natureza relativa da confissão ficta, como aponta a Súmula nº 74, II, do TST.

Há, também, a questão da busca da verdade real, uma vez que no processo do trabalho – em tese – está em vigor o princípio da primazia da realidade.

Outra situação é apontada como um precedente que afronta o art. 369 do CPC que dá garantias às partes de empregar todos os meios legítimos em direito para provar a verdade dos fatos controvertidos.

No mais, surge o cerceamento de defesa qualificado, que ocorre quando o magistrado vem aplicar a confissão ficta e, na sequência, já indefere a prova que poderia contrariá-la. Neste caso, o juiz então formata, cria uma situação de falta de lógica processual, pois, se a sentença tiver como fundamento a falta de prova de fatos que a parte foi impedida de demonstrar (não houve a oitiva de testemunhas), teremos por óbvio uma possibilidade de nulidade absoluta por cerceamento de defesa.

Com efeito, em uma crítica mais ferrenha ao Tema 135, temos que ele restringe o direito fundamental ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal), sendo que Nery Jr. e Andrade Nery (2019, p. 299) apontam que:

> Em razão da incidência da garantia constitucional do contraditório, é defeso ao julgador *encurtar*, *diminuir* o direito de o litigante exteriorizar a sua manifestação nos autos do processo.

No entanto, vamos analisar os argumentos por trás deste Tema 135 do TST para verificar se ele se sustenta em todos os sentidos.

2 Da legislação sobre provas no processo

O parágrafo único do art. 370 do CPC[2] autoriza o magistrado a indeferir, por decisão fundamentada, "diligências inúteis ou meramente protelatórias", o que reforça o poder do Juiz e sua posição de destinatário final da prova.

A questão aqui não é "indeferir sempre" ou "deferir sempre", mas filtrar a prova por sua pertinência ou necessidade, o que explica por que, na presença da confissão ficta do preposto – como o Tema 135 do TST nos traz – a oitiva de testemunhas sobre os mesmos pontos tende a ser desnecessária, sem atrair a nulidade por cerceamento de defesa.

Esta opção que o legislador processualista civil escolheu tem guarida no processo do trabalho, quando o art. 765 da CLT[3] confere ampla liberdade aos juízos para dirigir o processo e determinar diligências necessárias ao es-

2 "Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias".

3 "Art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas".

clarecimento da causa. Portanto, por uma interpretação ao contrário, abrange indeferir as desnecessárias, como é o caso do Tema 135, em que se escusa de ouvir as testemunhas.

O art. 443, inciso I, do CPC[4] expressamente autoriza indeferir testemunhas sobre fatos já provados por documento ou confissão, nela incluída a ficta, como bem delineia o Tema 135 do TST.

No mais, o art. 374, II, do CPC[5], por sua vez, dispensa prova de fatos confessados pela parte contrária, o que denota que tanto o art. 443 do CPC acima quanto este dispositivo aqui dialogam com o regime das presunções legais e com a racionalidade probatória do sistema processual civil, aplicado ao processo do trabalho, como vimos do Tema 135 do TST.

Em comentário a este art. 374 do CPC, Gonçalves (2020, p. 88) indica que:

> A confissão a que alude esse dispositivo pode ser aquela expressa pela parte, ou a ficta, que advém da revelia ou do descumprimento do ônus da impugnação especificada dos fatos (CPC, art. 341), quando eles produzirem efeitos.

Quanto ao depoimento da parte, que no processo do trabalho poderemos ter a figura do preposto (representante da empresa), o art. 385, § 1º, do CPC[6] prevê a pena de confissão para a parte que, devidamente intimada para depoimento pessoal, venha a comparecer e se recusar a depor. Este artigo, combinado com o art. 386 também do CPC[7], disciplina a hipótese de evasivas, como respostas do tipo: "fui admitido após os fatos tratados na inicial", por exemplo, autorizará o juiz a apor na sua decisão que, no depoimento pessoal, a empresa se recusou a depor, o que vem a significar a "confissão ficta", de que trata o Tema 135 do TST.

Acerca dos requisitos para que haja confissão ficta, Nery Jr. e Andrade Nery (2018, p. 997) expõem que:

> A confissão ficta também é admitida por nosso ordenamento jurídico (CPC 336 e CPC 344), desde que não haja

4 "Art. 443. O juiz indeferirá a inquirição de testemunhas sobre fatos: I – já provados por documento ou confissão da parte".

5 "Art. 374. Não dependem de prova os fatos: [...] II – afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária".

6 "Art. 385. Cabe à parte requerer o depoimento pessoal da outra parte, a fim de que esta seja interrogada na audiência de instrução e julgamento, sem prejuízo do poder do juiz de ordená-lo de ofício. § 1º Se a parte, pessoalmente intimada para prestar depoimento pessoal e advertida da pena de confesso, não comparecer ou, comparecendo, se recusar a depor, o juiz aplicar-lhe-á a pena".

7 "Art. 386. Quando a parte, sem motivo justificado, deixar de responder ao que lhe for perguntado ou empregar evasivas, o juiz, apreciando as demais circunstâncias e os elementos de prova, declarará, na sentença, se houve recusa de depor".

> contestação de nenhum dos litisconsortes (CPC 345, I, e CPC 391), o litígio não verse sobre direitos indisponíveis (CPC 345, II), não se imponha a necessidade de prova legal, que por nenhuma outra pode ser suprida (CPC 345, III), e a citação não tenha sido ficta, caso em que a contestação será feita pelo curador especial (CPC 72, II), e os efeitos da revelia não ocorrerão.

Adentrando na CLT, verifica-se que o art. 843[8], em seu § 1º, permite que o empregador se faça substituir por preposto que tenha conhecimento dos fatos – que não necessariamente precisa ser seu empregado – e cujas declarações obrigarão a reclamada (empregadora). O desconhecimento relevante dos fatos pelo preposto atrai confissão ficta sobre matéria fática, como no caso do desconhecimento sobre o horário de trabalho do reclamante na empresa.

O Tema 135 do TST declara não haver cerceamento de defesa, quando se nega a oitiva das testemunhas, como visto, e neste momento surge a questão das nulidades, que são tratadas pelo art. 794 da CLT[9]. Neste se condiciona a declaração de nulidade à demonstração de manifesto prejuízo à parte reclamada (*pas de nullité sans grief*) o que, na visão da empresa empregadora, parece haver, pois não conseguiu ouvir suas testemunhas.

Mas, se observados todos os artigos acima referidos, em uma interpretação sistemática se vê que há uma limitação do reconhecimento de cerceamento de defesa quando a prova indeferida (testemunhas) não é mais pertinente à instrução, pois foi substituída por presunção tácita suficiente, que é a confissão ficta.

Neste sentido, novamente Gonçalves (2020, p. 139) ao dizer:

> Não se ouvem testemunhas sobre questões jurídicas, nem técnicas ou científicas. A lei processual veda a inquirição de testemunhas a respeito de fatos: "I – já provados por documento ou confissão da parte; II – que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados" (CPC, art. 443).

Necessário ainda analisar a Súmula nº 74 do TST[10], que trata especificamente sobre a confissão ficta, tema fulcral do precedente ora analisado.

---

8 "Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. § 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente".

9 "Art. 794. Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes".

10 Súmula nº 74: "CONFISSÃO: I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. II – A prova pré-

Referida súmula nos apresenta três situações relevantes: (i) parte ausente na audiência de prosseguimento terá punição, que é a confissão ficta; (ii) confronto de provas pré-constituídas no processo com a confissão ficta; e (iii) vedação de produção de provas apenas para a parte confessa, não afetando o juiz que tem o poder-dever de conduzir o processo.

Em síntese, temos que, embora a Súmula trate especialmente da confissão ficta por ausência, sua interpretação se espraia para hipóteses funcionais equivalentes, como o desconhecimento de fatos importantes e relevantes pelo representante da empregadora (preposto), em que o efeito processual é o mesmo, qual seja, a presunção de veracidade quanto à matéria fática controvertida, e com todas as ressalvas que a súmula traz com relação a elidir a confissão ficta por provas já existentes nos autos.

3 O Tema 135 (IRR) do TST: tese, fundamentos e alcance

Em Incidente de Recurso de Revista representativo, o Tribunal Pleno do TST reafirmou jurisprudência pacificada e fixou tese: o indeferimento da prova testemunhal fundado na presunção de veracidade decorrente de confissão ficta por desconhecimento dos fatos pela parte ou seu preposto, em depoimento pessoal, não caracteriza cerceamento de defesa. A afetação ao rito repetitivo deu-se em 16/05/2025; publicação do acórdão em 22/05/2025; trânsito em 13/06/2025 (Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, RR-0000345-60.2024.5.05.0001).

O Tema 135 traz uma razão prática: a confissão ficta (ocasionada pelo desconhecimento do preposto em depoimento pessoal) presume verdadeiras as alegações da inicial até prova em contrário já existente, permitindo ao juiz julgar sem ouvir testemunhas quando inúteis para alterar o quadro probatório. Tudo em sintonia com os arts. 370, parágrafo único, do CPC; 443, I, do CPC; 374, II, do CPC; 385, § 1º, do CPC; 386 do CPC; 843, § 1º, da CLT; 765 da CLT; 794 da CLT e Súmula nº 74 do TST.

Como já abordado, houve uma perda de um poder processual (preclusão) por conta da confissão ficta, que é uma sanção pelo ato ilícito. Alinhado a esta afirmação, está Didier Jr. (2019, p. 501) ao dar alguns exemplos sobre esta perda, sendo que a confissão ficta é um caso destes. E arremata:

> Em todas essas hipóteses, há a perda de um poder jurídico processual decorrente da prática de um ato ilícito; há, pois, preclusão decorrente de um ilícito e não do descumprimento de um ônus.

---

constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 – art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. III – A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo".

Ainda há que destacar que o CPC, no art. 371[11], traz o princípio do convencimento motivado do magistrado, pois a confissão ficta será alinhada com o contexto dos autos, avaliando-se com as demais provas na hora de sentenciar, como se viu das regras expostas no capítulo anterior.

Logo, o Tema 135 coloca a Justiça do Trabalho em uma gestão racional do ônus da prova, evitando diligências protelatórias e reforçando os poderes instrutórios do juiz, buscando estar amparada por fundamentação jurídica e trazendo total ausência de prejuízo às partes.

4 A importância do preposto: dois exemplos paradigmáticos das Turmas do TST

Dois julgados opostos, quando da análise do Recurso de Revista que deu vida ao Tema 135 do TST (RR-0000345-60.2024.5.05.0001), saltam aos olhos para demonstrar exemplos concretos da aplicação deste precedente. Vamos a eles.

4.1 5ª Turma: preposto admitido após os fatos

Na ementa abaixo, verifica-se o caso prático em que o representante da reclamada informa que foi admitido na empresa após os fatos relatados na exordial:

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. INDEFERIMENTO DA OITIVA DE TESTEMUNHAS. CERCEAMENTO DE DEFESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. *Situação em que o Tribunal Regional rejeitou a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa suscitada pela Reclamada, ressaltando que o preposto demonstrou desconhecimento sobre as atribuições exercidas pela Reclamante, uma vez que foi admitido após os fatos tratados na presente reclamação trabalhista. Reconheceu a confissão da Demandada, aplicando os arts. 843, § 1º, da CLT e 443, I, do CPC. Indeferiu, assim, a oitiva de testemunhas, consignando que "de nada adianta a prova testemunhal uma vez que há confissão da parte nos autos". A jurisprudência pacífica desta Corte é no sentido de que não configura cerceamento de defesa o*

11 "Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento".

> *indeferimento da produção de prova pela parte confessa (Súmula nº 74, II, do TST).* Não há, assim, nulidade a ser declarada, estando o acórdão regional em conformidade com a pacífica jurisprudência desta Corte (S. nº 333/TST e art. 896, § 7º, da CLT). Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Ag-ED-AIRR-160-80.2021.5.10.0003, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 03/03/2023)

Julgado importante, pois trouxe exemplo ilustrativo da aplicação do Tema 135 do TST, quando demonstra que o preposto admitido depois dos fatos não está dispensado de conhecê-los e que seu desconhecimento conduz à confissão ficta, presumindo-se verdadeiras as alegações fáticas do trabalhador quando inexistente prova em contrário preexistente.

4.2 7ª Turma: desconhecimento do horário de trabalho do reclamante

Outro caso prático, como se vê da ementa a seguir:

> AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONFISSÃO FICTA. INDEFERIMENTO DE OITIVA TESTEMUNHAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. NÃO OCORRÊNCIA. O Tribunal Regional consignou que "o desconhecimento da preposta sobre o horário efetivamente trabalhado pela reclamante implica em confissão, o que não seria elidido por qualquer depoimento testemunhal a respeito da jornada de trabalho da autora". *No caso, não há falar em cerceamento de defesa, na medida em que o indeferimento da oitiva testemunhal ocorreu por ter sido aplicada a confissão ficta à ré, tendo em vista que sua preposta não tinha conhecimento dos fatos acerca do horário de trabalho da autora. Dessa forma, aplica-se o disposto na Súmula nº 74, II, desta Corte.* Imperioso destacar que o Princípio do Convencimento Motivado (art. 371 do CPC), integrante dos Princípios gerais do Direito Processual, permite ao magistrado a liberdade para apreciar as provas que lhe são apresentadas, desde que fundamente sua decisão. E essa faculdade atinge tanto a valoração quanto a produção das provas, uma vez que o juiz deve conduzir o processo de forma efetiva e célere e pode indeferir a prova que entender desnecessária, conforme previsto nos arts. 765 da CLT e 370, parágrafo único, do CPC. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR-1001547-66.2016.5.02.0018, 7ª

> Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/08/2019)

Observa-se da leitura atenta do julgado que o desconhecimento pelo preposto, de elementos nucleares da jornada (horário, intervalo, poderes decisórios, etc.) atrai confissão ficta quanto à matéria fática, com consequências diretas em temas como horas extras.

Estes dois casos emblemáticos trazem luz à compreensão do Tema 135 do TST, identificando situações típicas que justificam o indeferimento de prova testemunhal subsequente, por sua completa inutilidade, tomando-se por base os artigos já mencionados do CPC e da CLT, bem como da Súmula nº 74 do C. TST.

5 A controvérsia prévia e a necessidade de uniformização pelo TST: o caso do TRT da 3ª Região

Antes do Tema 135 do TST, havia TRTs – inclusive o da 3ª Região – que acreditavam haver cerceamento de defesa, sim, por ser a confissão ficta relativa (*juris tantum*), admitindo prova em contrário. Vamos a uma decisão do citado Tribunal Regional do Trabalho:

> NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. CONFISSÃO FICTA. INDEFERIMENTO DA OITIVA DE TESTEMUNHA. O juiz detém ampla liberdade na direção do processo, competindo-lhe velar pelo rápido andamento das ações, determinar as providências necessárias ao esclarecimento da causa e indeferir os requerimentos inúteis (arts. 139, II, e 370, do CPC e art. 765 da CLT). Todavia, *o indeferimento da oitiva das testemunhas, após a aplicação da pena de confissão ficta à reclamada, em razão do desconhecimento de fatos pelo preposto, configura cerceamento do direito de defesa, visto que a confissão ficta é relativa, admitindo prova em sentido contrário, pautando-se o processo, ademais, pela busca da verdade real*. (TRT-3 – ROT: 0011009-28.2022.5.03.0050, Relator: Paulo Mauricio R. Pires, Quinta Turma, publicado em 09/02/2024)

Entendeu o TRT de Minas Gerais que o indeferimento de oitiva de testemunhas após reconhecer a confissão ficta, configura cerceamento de defesa (com forte apelo ao "princípio da verdade real").

Em apoio ao TRT da 3ª Região, e àqueles outros que vinham apontando, sim, o cerceamento de defesa ao não permitir a oitiva de testemunhas, vêm Cambi *et al.* (2017, p. 725) declarar que:

> [...] a "confissão ficta", ao se presumir a ocorrência dos fatos constitutivos, não determinou a procedência imediata do pedido, tendo apenas invertido o ônus da prova. Portanto, a "pena de confesso" não retira do demandado o direito de produzir a contraprova, mas apenas gera uma inversão do ônus da prova, fazendo com que a outra parte (no exemplo, a empresa) assuma carga da prova, sendo que, na hipótese de não vir a desincumbir-se dela, pode sofrer as consequências negativas. Caso contrário, tornar-se-ia inócua a "pena de confissão", ou melhor, a técnica de inversão do ônus da prova, decorrente da presunção legal, infringindo o disposto no art. 385, § 1º, do NCPC.

Embora invocada a "verdade real" para justificar a abertura da instrução, a regra processualística civil está diferente: a busca pela verdade é mediada por regras de necessidade e proporcionalidade (CPC, art. 370) e por Súmulas do TST (74) que autorizam o magistrado a julgar com base em presunções pertinentes e consentâneas com as demais provas dos autos.

O TST – por meio do Tema 135 – veio criticar e sanar a postura dos TRTs que utilizam o manto da "verdade real" para afastar os efeitos da confissão ficta, mostrando ser protelatória e redundante a oitiva das testemunhas frente ao que já está disposto no mundo legal do tema já esgotado pelos artigos do CPC suprarreferidos, e aceito pela mais alta Corte trabalhista.

Pamplona Filho e Souza (2020, p. 824) acrescentam:

> Desse modo, havendo a confissão, não seria possível ao juízo conceder a quem confessa a oportunidade de contraprovar o quanto fora confessado, sob pena de a marcha processual configurar-se em uma disputa sem fim.

Vê-se, portanto, que o Tema 135 do TST resolve toda esta tensão apoiando-se no processo civil, integrando-o no processo do trabalho. Para modificar este precedente, só se o STF um dia vier a dispor ao contrário, ou se alterar o citado CPC. Enquanto nada disso ocorrer, negada está a existência do cerceamento de defesa, pois foi utilizada pelo TST uma interpretação sistemática do Código com a Consolidação, impondo uma visão legalista em seu precedente.

6 Implicações práticas: condução da audiência e estratégia processual

Diante do Tema 135 do TST, há que se ter em vista que é extremamente necessária a preparação do preposto ou do representante legal da empresa. Não se pode levar na instrução processual alguém que desconhece os fatos narrados na exordial, uma vez que não haverá segunda chance de provar o contrário.

Ademais, o advogado da parte contrária deve ter em mente que – atualmente – requerer o depoimento pessoal é necessário e relevante, já que a confissão, como se diz desde os tempos da graduação, é a "rainha das provas".

Outrossim, importante que magistrados venham a sanear e delimitar controvérsias, bem como fundamentar o indeferimento de provas, invocando os arts. 370 e 443, ambos do CPC, e citando o Tema 135 do TST para aplacar dúvidas.

Por fim, um tema que pode ser utilizado pelos advogados das reclamadas (empregadores) é o da prova pré-constituída. Como a confissão ficta ocorrerá e não se permitirá a oitiva das testemunhas, muito importante que as partes invistam em documentos e registros que possam infirmar a presunção decorrente da confissão ficta, como admite a Súmula nº 74, item II, do TST.

7 Conclusão

O TST ancorou seu precedente em diversos artigos do CPC, em especial os arts. 370 (destinatário da prova e indeferimento de diligências inúteis); 443, I, e 374, II (inutilidade da prova oral quando já há documento ou confissão), 385, § 1º, e 386 (dinâmica da confissão em depoimento pessoal), bem como em artigos da CLT, como o 843, § 1º (dever de preposto conhecer os fatos), 765 (poder instrutório) e 794 (nulidade com prejuízo). Com isso, o Tema 135 vem com suporte robusto da legislação processual, e harmonizado pela Súmula nº 74 do TST, cuja hermenêutica assegura que indeferir prova posterior quando há confissão ficta não constitui cerceamento da defesa.

A busca pelo fundamento racional foi alcançada pelo TST, no Tema 135, que declarou não haver nulidade alguma em impedir a oitiva de testemunhas quando, pelo depoimento pessoal, se descobre haver uma confissão – mesmo ficta – em razão de o depoente desconhecer fatos controvertidos. Logo, fica redundante a prova testemunhal, pela leitura que se faz do citado precedente.

Em razão do todo exposto, a uniformização se justificou porque ainda havia interpretações de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, como se viu na decisão do TRT da 3ª Região, que, em nome do caráter relativo da confissão e da "verdade real", convertiam a oitiva de testemunhas em um direito incondicional após a confissão ficta, gerando um descompasso com a jurisprudência uníssona que já existia dentro do TST.

Referências

CAMBI, Eduardo *et al*. *Curso de processo civil completo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 21. ed. Salvador: JusPodivm, 2019. v. 1.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. *Curso de direito processual civil*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. v. 2.

NERY JUNIOR, Nelson; ANDRADE NERY, Rosa Maria de. *Código de Processo Civil comentado*. 17. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

NERY JUNIOR, Nelson; ANDRADE NERY, Rosa Maria de. *Constituição Federal comentada*. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil; Revista dos Tribunais, 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SANTOS, Moacyr Amaral. *Prova judiciária no cível e comercial*. 3. ed. São Paulo: Max Limonad, 1966. v. 2.

Como citar este texto:
SALVIANO, Mauricio de Carvalho. Confissão ficta do preposto, indeferimento de prova testemunhal e (não) cerceamento de defesa: análise do Tema 135 do TST à luz do CPC e da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 221-232, jan./mar. 2026.

COMPLIANCE TRABALHISTA E GOVERNANÇA CORPORATIVA: ESTUDO DE CASO CONCRETO

LABOR COMPLIANCE AND CORPORATE GOVERNANCE: A CASE STUDY

Elysangela de Souza Castro Dickel[1]
Dalton Tria Cusciano[2]

RESUMO: O artigo analisa, a partir de estudo de caso apreciado pela Justiça do Trabalho, como falhas estruturais de governança corporativa, controladoria e auditoria contribuem para a degradação do meio ambiente do trabalho e para a violação de direitos fundamentais. Parte-se da hipótese de que a fragilidade dos controles internos e a omissão na gestão de riscos trabalhistas potencializam práticas de assédio, atrasos salariais e desamparo contratual, ensejando responsabilidade civil do empregador. A pesquisa adota metodologia qualitativa, com análise documental e jurisprudencial, ancorada em referenciais contemporâneos de governança e *compliance* trabalhista. Os resultados indicam que a desarticulação entre os sistemas de controle compromete a sustentabilidade institucional e intensifica a judicialização das relações laborais. Conclui-se que políticas de integridade e controles internos eficazes são instrumentos essenciais para a proteção da dignidade do trabalhador e para o fortalecimento da função pedagógica da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: governança corporativa; *compliance* trabalhista; responsabilidade civil do empregador; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: This paper examines, based on a case study reviewed by the Labor Court, how structural failures in corporate governance, controllership, and auditing contribute to the deterioration of the work environment and the violations of fundamental labor rights. The study advances the hypothesis that weak internal controls and the omission of labor risk management intensify workplace harassment, wage delays, and contractual neglect, thereby giving rise to employer's civil liability. The research adopts a qualitative methodology grounded in documentary and case law analysis, drawing on contemporary frameworks of corporate governance and labor compliance. The findings indicate that the lack of integration among governance, controllership, and audit systems undermines institutional sustainability and exacerbates the judicialization of labor relations. The paper concludes that effective integrity policies and internal controls are essential instruments for safeguarding workers' dignity and reinforcing the pedagogical function of labor justice.

KEYWORDS: corporate governance; labor compliance; employer civil liability; human dignity.

---

1 *Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região; mestranda em Master of Science in Legal Studies pela Washington Lincoln University (EUA), com concentração em Direito e Tecnologia. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1622916542226743. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-2144-9375. E-mail: elysangela.dickel@gmail.com.*

2 *Pós-doutorado em Direito e Tecnologia pelo MICHR da Università Mediterranea di Reggio Calabria/Itália; doutor em Administração Pública e Governo; mestre e bacharel em Direito, todos pela FGV/SP; professor na Universidade Católica de Brasília (UCB/DF) e auditor chefe na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro)/Ministério do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9554405373707423. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1690-2669. E-mail: daltontria@yahoo.com.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Referencial teórico; 3 Metodologia; 4 Contexto do caso estudado; 4.1 Análise e discussão; 4.1.1 Ausência de planejamento estratégico voltado aos riscos trabalhistas; 4.1.2 Ineficiência da controladoria e distorção da função de *accountability*; 4.1.3 Fragilidade dos controles internos e omissão diante do assédio sexual; 4.1.4 Deficiências de governança corporativa e ausência de *disclosure*; 4.1.5 Auditoria tardia e ausência de atuação preventiva; 4.1.6 Desarticulação entre saúde ocupacional e gestão de pessoas; 4.2 Síntese dos achados; 5 Conclusões; Referências.

1 Introdução

A administração contemporânea enfrenta o desafio de compatibilizar eficiência organizacional, conformidade jurídica e integridade ética em um contexto marcado pela intensificação da judicialização das relações de trabalho e pela ampliação do debate sobre a proteção do meio ambiente do trabalho. A complexificação das formas de organização produtiva, associada à pressão por resultados e à assimetria de poder nas relações laborais, têm potencializado riscos psicossociais no ambiente de trabalho, entre os quais se destacam as diversas formas de assédio. Nesse cenário, a governança corporativa e o *compliance* trabalhista assumem papel central não apenas como mecanismos procedimentais de controle, mas como instrumentos estruturantes capazes de influenciar comportamentos, orientar decisões e conformar a cultura organizacional.

A problemática que orienta este estudo pode ser formulada nos seguintes termos: De que forma a fragilidade dos mecanismos de governança corporativa e de *compliance* trabalhista contribui para a degradação do meio ambiente do trabalho, favorecendo a ocorrência de práticas de assédio e outras violações de direitos fundamentais do trabalhador? Parte-se da premissa de que o assédio não constitui evento isolado ou exclusivamente individual, mas expressão de falhas estruturais na organização do trabalho e nos sistemas de gestão, revelando déficits de governança que permitem a normalização de condutas abusivas e a reprodução de ambientes laborais adoecedores.

A relevância do tema é evidenciada pelos dados empíricos da Justiça do Trabalho, pois, conforme o relatório *Justiça em Números 2024*, do Conselho Nacional de Justiça, a Justiça do Trabalho permanece entre os ramos mais demandados do Poder Judiciário, com mais de quatro milhões de novos processos registrados em 2024. No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho aponta que, nos últimos cinco anos, mais de 450 mil ações versaram sobre assédio moral, enquanto o CNJ identificou crescimento de 35% das ações envolvendo assédio sexual entre 2023 e 2024. Esses números indicam que as violações à dignidade no ambiente laboral assumem caráter estrutural, refletindo a insuficiência de mecanismos organizacionais voltados à prevenção de riscos psicossociais.

A centralidade do meio ambiente do trabalho na tutela jurídica das relações laborais encontra fundamento expresso na Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). Essa obrigação constitucional é reforçada pelo direito internacional do trabalho, especialmente pela Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, que estabelece o dever do empregador de assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis. Mais recentemente, a Convenção nº 190 da OIT, a qual ainda não se encontra ratificada pelo Brasil até o fechamento deste artigo, consolidou o reconhecimento do direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, impondo aos Estados e às organizações o dever de adotar políticas preventivas, mecanismos de denúncia eficazes e respostas institucionais tempestivas.

Nesse marco normativo, a governança corporativa e o *compliance* trabalhista devem ser compreendidos como instrumentos de concretização do dever jurídico de prevenção, não se tratando de mecanismos meramente formais ou reativos, mas de sistemas capazes de promover aprendizagem organizacional, redefinir padrões de conduta e internalizar valores éticos no cotidiano institucional, conforme destacado pela literatura contemporânea sobre governança, controles internos e integridade organizacional. A ausência de tais sistemas fragiliza a capacidade institucional de identificar e mitigar riscos psicossociais, favorecendo a deterioração do meio ambiente do trabalho e a perpetuação de práticas assediadoras.

Parte-se, assim, da hipótese de que a inexistência ou a fragilidade de sistemas robustos de governança, controle interno, auditoria e *compliance* trabalhista opera um fenômeno de externalização de custos organizacionais, pelo qual a omissão na gestão de riscos psicossociais transfere ao Poder Judiciário funções corretivas que deveriam ser exercidas preventivamente no âmbito interno das organizações. Ao não atuar como mecanismo efetivo de transformação da cultura organizacional, a governança perde sua função pedagógica e preventiva, contribuindo para o agravamento dos danos à saúde mental dos trabalhadores e para o aumento da judicialização das relações de trabalho.

O objetivo geral deste artigo é analisar, à luz do Direito do Trabalho, das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da literatura sobre governança corporativa e *compliance*, de que modo a insuficiência desses mecanismos contribui para a degradação do meio ambiente do trabalho e para a ocorrência de práticas de assédio, bem como discutir o potencial da governança e do *compliance* trabalhista como instrumentos de prevenção de riscos psicossociais e de transformação da cultura organizacional.

Metodologicamente, o trabalho estrutura-se em três partes. Na primeira, desenvolve-se o referencial teórico sobre governança corporativa, *compliance*

trabalhista, controles internos e meio ambiente do trabalho, com destaque para o papel preventivo desses instrumentos. Na segunda, examina-se a relação entre falhas estruturais de governança e a ocorrência de práticas de assédio como expressão de riscos psicossociais organizacionais. Por fim, a terceira parte apresenta as considerações finais, enfatizando a função preventiva da governança e a necessidade de fortalecimento de mecanismos institucionais voltados à proteção da dignidade da pessoa humana no trabalho.

2 Referencial teórico

A literatura contemporânea sobre governança corporativa, planejamento estratégico e *compliance* evidencia que a sustentabilidade das organizações não pode ser dissociada da forma como estas internalizam riscos sociais e trabalhistas em seus processos decisórios (Ludwig; Sassen, 2021). A gestão estratégica moderna reconhece que riscos não financeiros, especialmente aqueles relacionados às condições de trabalho, à saúde e à dignidade dos trabalhadores, afetam diretamente o desempenho organizacional, a legitimidade institucional e a sustentabilidade de longo prazo.

Nesse sentido, Henry Mintzberg (1994) concebe a estratégia organizacional não como um plano rigidamente formulado, mas como um processo dinâmico que combina intenções deliberadas e respostas emergentes. Ao criticar os limites do planejamento estratégico formal, o autor destaca que organizações eficazes são aquelas capazes de aprender com falhas estruturais e ajustar continuamente seus padrões decisórios. Essa concepção desloca a estratégia de um exercício normativo para um processo contínuo de aprendizagem organizacional, no qual a identificação precoce de disfunções e riscos constitui elemento central da resiliência institucional.

No campo da gestão estratégica, Kaplan e Norton (1992; 1996), ao desenvolverem o *Balanced Scorecard*, ampliaram o foco tradicional do desempenho organizacional ao incorporar indicadores não financeiros ao lado dos resultados econômicos. A perspectiva de aprendizado e crescimento, em particular, enfatiza a relevância do capital humano, do clima organizacional e da capacidade institucional de inovação. Esses autores demonstram que a *performance* econômica sustentável depende da integração entre resultados financeiros, ativos intangíveis e capacidades internas, destacando que o desempenho de longo prazo está condicionado ao investimento sistemático em capital humano, ao alinhamento organizacional e à qualidade dos processos internos de aprendizagem e inovação.

A negligência em relação a indicadores de bem-estar, saúde e segurança do trabalhador pode revelar uma compreensão restrita da responsabilidade social corporativa, uma vez que, conforme sistematiza Carroll (1991), a responsabi-

lidade empresarial não se limita ao cumprimento das obrigações econômicas e legais, mas abrange também dimensões éticas e sociais. Nessa perspectiva, a prevenção de danos e o cuidado com as condições de trabalho integram deveres inerentes à atuação empresarial responsável, não se reduzindo a escolhas discricionárias ou meramente reputacionais.

De forma convergente, Freeman (1984), ao formular a teoria dos *stakeholders*, sustenta que a empresa deve considerar os interesses de todos os grupos que podem afetar ou ser afetados por suas atividades, entre os quais os trabalhadores, os quais figuram como *stakeholders* primários. A desconsideração sistemática desses interesses tende a comprometer a legitimidade organizacional, fragilizando sua capacidade de sustentar relações estáveis e produtivas no longo prazo.

No ordenamento jurídico brasileiro, essa perspectiva encontra fundamento direto na Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República (art. 1º, III e IV) e assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Essa matriz constitucional impõe às organizações o dever de estruturar práticas de gestão compatíveis com a proteção dos direitos fundamentais, de modo que a omissão diante de riscos ocupacionais, inclusive de natureza psicossocial, ultrapassa o campo da gestão ineficiente e ingressa na esfera da ilicitude jurídica.

No plano da controladoria e dos controles internos, a literatura especializada enfatiza que essas funções não se restringem ao registro de eventos passados, mas desempenham papel estratégico na antecipação de riscos e no suporte à tomada de decisão. O *Internal Control – Integrated Framework*, elaborado pelo Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Coso, 2013), propõe um sistema integrado orientado à identificação, avaliação e resposta a riscos relevantes, estruturado a partir de um ambiente de controle que inclui integridade, valores éticos e o comprometimento da alta administração, os quais constituem a base para a efetividade de todo o sistema.

Essa lógica preventiva também é reforçada pelos princípios contemporâneos de governança corporativa. O Código das Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2023) e os Princípios de Governança Corporativa da OCDE (2023) estabelecem que a transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa devem orientar os processos decisórios das organizações. A governança, nessa perspectiva, não se resume à existência formal de conselhos e comitês, mas envolve práticas capazes de assegurar a gestão proativa de riscos relevantes e a correção tempestiva de desvios que afetem direitos e interesses legítimos.

Nesse contexto, o *disclosure* voluntário assume papel relevante como mecanismo de autorregulação. Murcia e Santos (2009) demonstram que a divulgação proativa de informações relevantes contribui para a redução de assimetrias informacionais e para o fortalecimento da confiança institucional. A omissão sistemática diante de riscos internos, por sua vez, tende a fragilizar a legitimidade organizacional e a ampliar a exposição a riscos reputacionais e institucionais, que, no campo das relações de trabalho, podem se converter em passivos jurídicos.

A auditoria interna integra esse sistema de governança como mecanismo independente de avaliação da eficácia dos controles e da gestão de riscos. A literatura especializada enfatiza que a auditoria não deve atuar exclusivamente de forma reativa, após a materialização do dano, mas como instrumento permanente de aprimoramento dos processos organizacionais, contribuindo para a prevenção de falhas recorrentes e para o fortalecimento da governança.

Sob a perspectiva da aprendizagem organizacional, March (1991) sustenta que organizações aprendem de forma mais efetiva quando são capazes de questionar rotinas estabelecidas, identificar disfunções persistentes e reequilibrar decisões entre a eficiência de rotinas atuais (*exploitation*) e a busca por novas possibilidades e aprendizados (*exploration*), evitando que a organização caia na armadilha do imediatismo. A predominância de respostas tardias e de decisões excessivamente orientadas pelo curto prazo tende a reforçar padrões organizacionais disfuncionais, ampliando vulnerabilidades institucionais.

Essa crítica é reforçada por Anthony e Govindarajan (2007), ao defenderem que os sistemas de controle gerencial devem assegurar coerência entre estratégia, operação e valores institucionais, sob pena de produzir incentivos disfuncionais e comprometer a sustentabilidade organizacional. No ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, decisões orientadas exclusivamente por restrições financeiras imediatas, sem consideração pelos impactos sociais e laborais, transferem indevidamente aos trabalhadores os riscos da atividade econômica, em afronta ao princípio da alteridade, consagrado no art. 2º da CLT.

No Direito do Trabalho brasileiro, práticas como o atraso salarial e o inadimplemento de obrigações legais afrontam diretamente normas protetivas, como o art. 459, § 1º, da CLT, além de princípios constitucionais fundamentais. Tais condutas evidenciam a dissociação entre o discurso de eficiência empresarial e a efetiva responsabilidade social da gestão, revelando falhas estruturais na governança e na gestão de riscos.

O contraste entre a sofisticação teórica dos modelos contemporâneos de governança e sua aplicação prática indica que um dos principais desafios das organizações não reside no desconhecimento das boas práticas, mas na dificuldade de incorporá-las de forma coerente à cultura organizacional. Sem

essa integração entre discurso e ação, a gestão tende a assumir postura reativa, marcada pela negação de riscos e pelo adiamento de responsabilidades, o que, no âmbito das relações de trabalho, resulta em litígios, perdas reputacionais e exposição a um patamar de riscos incompatíveis com o modelo constitucional de proteção ao trabalhador.

3 Metodologia

O estudo adota metodologia qualitativa, exploratória e descritiva, na modalidade estudo de caso, justificando-se o caso escolhido pela singularidade do processo analisado, que oferece material rico para compreender a relação entre falhas de governança e violações trabalhistas.

Segundo Yin (2009), o estudo de caso mostra-se adequado para responder a questões do tipo "como" e "por que", especialmente quando se examinam fenômenos contemporâneos em seu contexto real. De forma convergente, Stake (2005) sustenta que o estudo de caso deve ser conduzido a partir de uma abordagem holística, sensível às múltiplas dimensões do fenômeno analisado. Sob essa ótica, a presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso único e intrínseco (Stake, 2005), voltado à compreensão profunda das dinâmicas de gestão e responsabilidade jurídica no caso analisado. Assim, os documentos processuais e a sentença prolatada foram examinados e confrontados com referenciais teóricos da administração e com o arcabouço normativo aplicável ao caso concreto, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e as convenções da Organização Internacional do Trabalho, especialmente as Convenções ns. 155 e 190.

A questão central que orienta este estudo é: de que forma a fragilidade dos mecanismos de governança, planejamento estratégico, controladoria e controles internos pode favorecer violações trabalhistas, incluindo situações de assédio, e contribuir para a judicialização das relações de trabalho? Busca-se compreender como falhas estruturais na gestão corporativa e na cultura de integridade da organização analisada permitiram a repetição de condutas ilícitas e a omissão diante de sinais claros de concretização do risco, bem como identificar quais medidas de governança e de *compliance* poderiam ter prevenido ou mitigado tais violações.

Parte-se da hipótese de que a ausência de mecanismos robustos de governança e de controles, somada à cultura organizacional tolerante a desvios, expôs a instituição a riscos jurídicos e reputacionais que poderiam ter sido evitados mediante práticas adequadas de auditoria e *compliance*.

O objetivo geral deste artigo é analisar, à luz do caso concreto, como falhas de planejamento estratégico, governança corporativa, controladoria e

controles internos contribuíram para a ocorrência e a persistência de violações trabalhistas, especialmente episódios de assédio e descumprimento de obrigações legais, e de que forma tais falhas poderiam ter sido prevenidas ou mitigadas por meio de práticas eficazes de *compliance* e integridade organizacional.

Como objetivos específicos, a presente pesquisa propõe-se a:

a) Analisar os fundamentos teóricos da governança corporativa, dos controles internos e da responsabilidade social corporativa, integrando-os ao contexto da gestão de riscos trabalhistas;

b) Diagnosticar, a partir do caso concreto, as falhas de planejamento e de gestão estratégica e seus impactos diretos na violação de direitos fundamentais dos trabalhadores;

c) Avaliar a eficácia das funções de controladoria e auditoria interna como mecanismos de detecção precoce de riscos ocupacionais e de prevenção a condutas ilícitas;

d) Discutir a relevância do *compliance* trabalhista e da consolidação de uma cultura de integridade na mitigação de assédio e outras vulnerabilidades institucionais;

e) Propor diretrizes para o aprimoramento dos mecanismos de governança, visando à redução da passividade jurídica e à promoção de um ambiente de trabalho ético, resiliente e sustentável.

A relevância deste estudo fundamenta-se em duas dimensões complementares. Sob o prisma prático, a investigação justifica-se pela necessidade de mitigar a crescente judicialização das relações de trabalho, por meio do desenvolvimento de arranjos institucionais que priorizem a gestão preventiva de riscos e a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, em estrita observância ao mandamento constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (CF/88, art. 7º, XXII).

Sob o prisma teórico, o estudo busca demonstrar que os paradigmas de planejamento estratégico (Mintzberg, 1994), controladoria (Lunkes; Schnorrenberger; Rosa, 2013) e controles internos (Coso, 2013) não devem ser compreendidos como meros instrumentos administrativos. Quando analisados de forma integrada às estruturas de transparência e *disclosure*, em um contexto de governança (Murcia; Santos, 2009) e de *compliance* trabalhista (França, 2018; Carloto, 2021), esses referenciais permitem compreender como práticas organizacionais podem contribuir, no plano institucional, para a efetivação de direitos trabalhistas constitucionalmente protegidos e para a sustentabilidade ética das organizações.

Registra-se que, em vez de buscar generalizações de natureza estatística, a investigação fundamenta-se na construção de generalizações analíticas (Yin, 2009). Sob essa perspectiva qualitativa, a profundidade do exame possibilita desvelar mecanismos explicativos, padrões decisórios e dinâmicas institucionais que extrapolam a singularidade do caso analisado. Assim, as inferências aqui construídas apresentam potencial de transferibilidade para contextos organizacionais análogos, servindo como referencial teórico-prático para o diagnóstico de vulnerabilidades institucionais e para a análise crítica de processos judiciais de matriz semelhante.

4 Contexto do caso estudado

A administração contemporânea enfrenta o desafio de alinhar eficiência operacional, conformidade legal e integridade organizacional em ambientes marcados por incerteza, restrições orçamentárias e crescente escrutínio social.

No setor hospitalar, tais desafios assumem contornos singulares, pois envolvem a prestação de serviços essenciais à coletividade, a gestão de equipes multiprofissionais e a tutela de direitos fundamentais dos trabalhadores e dos pacientes. Não se trata apenas de cumprir regras, mas de desenhar estruturas de governança capazes de transformar princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, em práticas gerenciais cotidianas (CF/88, art. 1º, III; art. 7º).

Neste contexto, o processo trabalhista analisado, julgado em novembro de 2024, envolvendo a trabalhadora e a Instituição Hospitalar denominada para este artigo empresa X, oferece um campo fértil de análise. Os autos revelam um conjunto de eventos, como atrasos salariais, irregularidades em depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), episódios de assédio sexual e conflitos com a medicina do trabalho, que evidenciam falhas de planejamento estratégico, controladoria, controles internos, auditoria e governança corporativa.

A forma como a instituição respondeu a esses eventos, muitas vezes de maneira reativa, permite discutir a insuficiência de modelos meramente formais de controle em organizações complexas.

A reclamante foi admitida como enfermeira em instituição hospitalar em recuperação judicial. Desde os primeiros meses enfrentou atrasos salariais e de benefícios. O episódio mais grave consistiu em assédio sexual praticado por superior hierárquico, materializado por beijos indesejados, tentativas de contato físico forçado e comentários de cunho sexual.

A trabalhadora comunicou formalmente os fatos à chefia e à direção, sem que fossem adotadas medidas eficazes. Apenas após registro de boletim de ocorrência e determinação judicial é que o agressor foi desligado da instituição.

Paralelamente, a empregada começou a apresentar sintomas compatíveis com quadro de ansiedade e estresse relacionados ao trabalho. Procurou atendimento psiquiátrico, que resultou na emissão de atestados médicos recomendando afastamento. Entretanto, o médico do trabalho da instituição recusou-se a homologar os atestados, sob o argumento de que a empregada estaria em período de carência para recebimento de benefício previdenciário, desconsiderando a possibilidade de enquadramento como benefício acidentário, considerando que o transtorno desenvolvido por assédio sexual é considerado doença ocupacional, conforme julgados do TST[3]. Essa conduta transferiu à esfera da Previdência Social uma obrigação que cabia primeiramente ao empregador.

O indeferimento injustificado dos atestados não apenas descumpriu a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), que impõe ao empregador o dever de acompanhar a saúde dos trabalhadores, como também configurou afronta direta à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e ao direito social à saúde (art. 6º da CF/88).

Diante da soma de omissões – ausência de medidas eficazes contra o assédio e recusa em validar atestados médicos – a trabalhadora acabou, por força das circunstâncias, pedindo demissão, o que desencadeou a judicialização do conflito.

4.1 Análise e discussão

A análise do caso permitiu identificar 06 (seis) achados centrais, interligados entre si, que explicam as falhas estruturais de governança, planejamento estratégico, controladoria, controles internos, auditoria e gestão de pessoas observadas na Instituição Hospitalar. Esses achados demonstram que as violações trabalhistas constatadas não decorreram de eventos isolados, mas de um sistema organizacional disfuncional, incapaz de prevenir riscos e de responder adequadamente a situações de crise.

4.1.1 Ausência de planejamento estratégico voltado aos riscos trabalhistas

Verificou-se a inexistência de planejamento estratégico direcionado à gestão de riscos trabalhistas. Direitos de natureza alimentar, como salários e depósitos de FGTS, foram tratados como despesas secundárias, sujeitas a atrasos e parcelamentos, em afronta ao art. 7º, III e X, da Constituição Federal e ao art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica.

---

3 Ag-AIRR-1530-49.2017.5.13.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 30/04/2021; RR-13940-70.2007.5.14.0002, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Maria Quadros de Alencar, *DEJT* 07/02/2014.

Sob a ótica da teoria estratégica, confirma-se a crítica de Mintzberg (1994), segundo a qual organizações que concebem a estratégia apenas como plano formal tendem a ignorar sinais emergentes de crise. No caso analisado, os primeiros atrasos salariais e as reclamações iniciais não ensejaram ajustes de conduta ou revisão de prioridades, revelando uma postura reativa que contribuiu para a ampliação do dano e para a judicialização do conflito.

4.1.2 Ineficiência da controladoria e distorção da função de *accountability*

A controladoria mostrou-se incapaz de exercer seu papel estratégico de orientação preventiva das decisões organizacionais. Limitou-se ao registro de fatos consumados, como parcelamentos de FGTS, sem atuação prospectiva voltada à priorização de obrigações trabalhistas.

Conforme Lunkes, Schnorrenberger e Rosa (2013), a controladoria estratégica deve atuar como instrumento de apoio à tomada de decisões, antecipando riscos e prevenindo falhas. No caso concreto, contudo, observou-se uma visão distorcida da função social da empresa, com priorização de credores financeiros em detrimento do trabalhador, o que é recorrente na prática forense e revela fragilidade na compreensão do papel institucional da controladoria.

4.1.3 Fragilidade dos controles internos e omissão diante do assédio sexual

Outro achado relevante refere-se à inexistência de controles internos eficazes para prevenir, identificar e apurar situações de assédio sexual. O agressor permaneceu no mesmo setor da vítima até a imposição de ordem judicial, evidenciando ausência de monitoramento e de medidas de contenção imediata.

O modelo Coso (2013) pressupõe ambiente de controle ético, avaliação contínua de riscos e atividades de controle eficazes. No entanto, a mera existência formal de códigos de conduta e políticas internas não se traduziu em práticas efetivas. Como adverte Assi (2019), controles internos dissociados de uma cultura organizacional de integridade tornam-se instrumentos meramente formais.

A omissão institucional extrapolou o plano administrativo, configurando violação a um amplo arcabouço normativo. A Convenção nº 155 da OIT impõe ao empregador o dever de assegurar ambiente de trabalho seguro e saudável, abrangendo a integridade física e mental. A Convenção nº 190 da OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui referência internacional relevante ao reconhecer o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, impondo políticas de prevenção, investigação e reparação.

No plano normativo interno, conforme ressalta Cusciano (2023), o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de um arcabouço consistente de proteção à honra e à dignidade do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho autoriza a rescisão indireta do contrato diante da prática de atos lesivos à honra e à dignidade do empregado (art. 483, alíneas "b" e "e"), enquanto o Código Penal tipifica expressamente o assédio sexual (art. 216-A). Ademais, normas de natureza econômico-financeira e orçamentária, como a Lei Orçamentária Anual (LOA) e a Lei nº 11.948/2009, que rege a atuação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), incorporam mecanismos sancionatórios indiretos, ao vedarem a concessão ou a renovação de financiamentos públicos a empresas cujos administradores tenham sido condenados, entre outras infrações, por assédio moral ou sexual.

Nesse contexto, a inércia da gestão diante de denúncias reiteradas não apenas afrontou deveres legais e constitucionais de proteção à dignidade do trabalhador, como também contribuiu para o agravamento da responsabilidade institucional, ao evidenciar falhas estruturais de governança, controle interno e integridade organizacional.

4.1.4 Deficiências de governança corporativa e ausência de *disclosure*

A governança da instituição revelou-se essencialmente reativa. Medidas só foram adotadas após intervenção policial e judicial. Tal conduta afronta os princípios de transparência, prestação de contas e responsabilidade corporativa, difundidos pelo IBGC (2015) e pela OCDE (2015).

Murcia e Santos (2009) demonstram que o *disclosure* voluntário fortalece a confiança social e reduz riscos reputacionais. No caso analisado, a opção por ocultar problemas internos contribuiu para a ampliação da insegurança no ambiente de trabalho e para o aumento da litigiosidade, fragilizando a legitimidade institucional.

4.1.5 Auditoria tardia e ausência de atuação preventiva

Constatou-se a inexistência de auditorias internas voltadas ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à prevenção do assédio. A auditoria foi acionada apenas quando o conflito já estava judicializado, evidenciando ausência de monitoramento prévio.

As boas práticas contemporâneas adotam o modelo das "três linhas", no qual a gestão operacional, as funções de risco e conformidade, e a auditoria interna atuam de forma integrada. Ao ignorar essa estrutura, a instituição inverteu a lógica preventiva, transferindo ao Poder Judiciário a função de correção de

falhas que deveriam ter sido identificadas internamente, fenômeno recorrente na prática forense.

4.1.6 Desarticulação entre saúde ocupacional e gestão de pessoas

A recusa de atestados psiquiátricos regularmente emitidos e a aplicação de sanção disciplinar à trabalhadora evidenciaram postura punitiva incompatível com a legislação de saúde ocupacional. As Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-7 (PCMSO) e a NR-9 (PPRA), impõem ao empregador deveres de acompanhamento médico e de prevenção de riscos psicossociais, sendo de observância obrigatória.

A desarticulação entre saúde ocupacional e gestão de pessoas revelou desprezo pelos princípios de prevenção e cuidado, agravado pelo fato de se tratar de instituição hospitalar, cuja atividade-fim pressupõe compromisso ético com a saúde humana. O STF, no ARE 664.335/SC, consolidou o entendimento de que a proteção da saúde do trabalhador constitui obrigação objetiva do empregador, reforçando a gravidade da conduta observada.

4.2 Síntese dos achados

Os achados demonstram que as violações decorreram de um sistema de governança ineficaz, caracterizado por ausência de planejamento, controladoria inoperante, controles internos frágeis, governança reativa, auditoria tardia e desarticulação entre saúde ocupacional e gestão de pessoas.

Do ponto de vista acadêmico, confirma-se que, sem cultura organizacional de integridade e políticas efetivas de *compliance*, mesmo referenciais consagrados – como o Coso e o *Balanced Scorecard* – perdem sua capacidade preventiva. O IBGC consolida-se como referência normativa essencial, cujos princípios, quando não incorporados à prática decisória, abrem espaço para violações de direitos, passivos trabalhistas e comprometimento da credibilidade institucional.

5 Conclusões

A análise do caso concreto evidenciou que falhas em planejamento estratégico, controladoria, controles internos, governança e auditoria não configuram apenas gestões ineficientes, mas produzem efeitos jurídicos relevantes, traduzidos em violações concretas de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. A ausência de uma cultura organizacional orientada pela integridade institucional revelou-se fator determinante para a

recorrência de práticas ilícitas, comprometendo a proteção à saúde, à dignidade e à segurança dos trabalhadores.

Confirmou-se, assim, a hipótese central do estudo: a inexistência de mecanismos robustos de governança e de *compliance* trabalhista contribuiu decisivamente para a persistência das irregularidades e para a consequente necessidade de intervenção judicial. A sentença proferida, ao reconhecer o dano moral e fixar indenização, exerceu não apenas função reparatória, mas também função pedagógica, reafirmando a dignidade do trabalhador como valor inegociável e elemento estruturante do Estado Democrático de Direito.

Do ponto de vista teórico, o estudo demonstrou que os referenciais clássicos da administração e da governança, como os aportes de Mintzberg, Kaplan e Norton, o modelo Coso e as diretrizes do IBGC permanecem plenamente válidos. Contudo, sua efetividade depende da incorporação prática desses instrumentos e da existência de uma cultura organizacional comprometida com a ética e a integridade. Na ausência dessa base normativa e cultural, instrumentos como o *Balanced Scorecard*, programas de *compliance* ou estruturas de auditoria tendem a se reduzir a formalismos destituídos de eficácia.

Sob a perspectiva jurídica, o caso reafirma a força normativa da Constituição de 1988, especialmente do art. 1º, III, que consagra a dignidade da pessoa humana, e do art. 7º, XXII, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Evidencia-se, ainda, a relevância das Convenções ns. 155 e 190 da Organização Internacional do Trabalho, que reforçam a obrigação de prevenir e eliminar a violência e o assédio no ambiente laboral. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e o precedente do Supremo Tribunal Federal (ARE 664.335/SC) convergem ao reconhecer que a proteção à saúde física e mental do trabalhador constitui dever objetivo do empregador, cujo descumprimento enseja reparação integral.

A reflexão desenvolvida transcende, portanto, o caso analisado. Em um contexto de elevada judicialização das relações de trabalho, torna-se imperativo reconhecer que o custo da prevenção é estruturalmente inferior ao da reparação. Cada condenação judicial representa não apenas um passivo financeiro, mas também o fracasso de políticas de gestão, de governança e de responsabilidade social corporativa.

Em síntese, o estudo propõe um paradigma de gestão orientado por valores constitucionais, no qual o planejamento estratégico, a governança, a controladoria e a auditoria não se limitem à proteção do patrimônio institucional, mas atuem como instrumentos de efetivação de direitos sociais e de promoção da dignidade humana no trabalho. Somente por meio da integração entre governança corporativa, *compliance* e valores constitucionais será possível

reduzir litígios, fortalecer a confiança social e consolidar ambientes de trabalho éticos, seguros e sustentáveis.

Referências

ANTHONY, Robert N.; GOVINDARAJAN, Vijay. *Management control systems*. New York: McGraw-Hill, 2007.

ASSI, Marcos. *Gestão de riscos com controles internos*: ferramentas, certificações e métodos para garantir a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1530-49.2017.5.13.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 30/04/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 13940-70.2007.5.14.0002, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Maria Quadros de Alencar, *DEJT* 07/02/2014.

CARLOTO, Selma. *O compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2021.

CARROLL, Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, v. 34, issue 4, July-August 1991, p 39-48.

CARVALHO, Augusto César Leite de; RIBEIRO, Fabio Túlio Correia. Trabalho decente: a história e os desafios de uma cláusula geral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 110-132, 2025.

COSO. *Internal control* – integrated framework. New York: AICPA, 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria. O enfrentamento ao assédio e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 115-133, abr./jun. 2023.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O *compliance* trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. *Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

FREEMAN, R. Edward. *Strategic management*: a stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.

IBGC. *Código das melhores práticas de governança corporativa*. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. The balanced scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review*, jan./fev. 1992.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. *The balanced scorecard*: translating strategy into action. Boston: Harvard Business School Press, 1996.

LUDWIG, P.; SASSEN, R. Which internal corporate governance mechanisms drive corporate sustainability? *Journal of Environmental Management,* 2021, p. 301. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113780.

LUNKES, Rogério João; SCHNORRENBERGER, Darci; ROSA, Fabricia Silva da. Funções da controladoria: uma análise no cenário brasileiro. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 15, n. 47, p. 283-299, 2013.

MARCH, James G. Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, v. 2, no. 1, p. 71-87, 1991.

MINTZBERG, Henry. *The rise and fall of strategic planning*. New York: Free Press, 1994.

MURCIA, F. D.; SANTOS, A. Determinantes do nível de divulgação voluntária das empresas de capital aberto no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 2009.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *G20/OECD – Principles of corporate governance 2023*. OECD Publishing, 2023.

STAKE, Robert E. Qualitative case studies. *In*: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (ed.). *The sage handbook of qualitative research*. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

YIN, Robert K. *Case study research*: design and methods. Sage, 2009.

Como citar este texto:
DICKEL, Elysangela de Souza Castro; CUSCIANO, Dalton Tria. *Compliance* trabalhista e governança corporativa: estudo de caso concreto. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 233-248, jan./mar. 2026.

DA LEI ELOY CHAVES À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103/2019: UMA BREVE HISTÓRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA

FROM THE ELOY CHAVES LAW TO CONSTITUTIONAL AMENDMENT NO. 103/2019: A BRIEF HISTORY OF BRAZILIAN SOCIAL SECURITY

Luciano Palhano Guedes[1]

RESUMO: O artigo analisa a trajetória da previdência brasileira, desde a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) e Institutos (IAPs) até a configuração da Seguridade Social na Constituição de 1988. Investiga-se a transição da "cidadania regulada" para o modelo de proteção universal (mitigado pelo caráter contributivo). O foco recai sobre a guinada neoliberal e o viés fiscalista das reformas recentes, especialmente a EC nº 103/2019. Argumenta-se que a adoção da lógica do Estado subsidiário desmonta o sistema solidário, precariza o trabalho e enfraquece a proteção aos riscos sociais, desafiando a fundamentalidade do direito à previdência.

PALAVRAS-CHAVE: previdência social; seguridade social; reformas; neoliberalismo; direitos fundamentais.

ABSTRACT: This paper analyzes the history of Brazilian social security, from the creation of Retirement and Pension Funds and Institutes to the establishment of Social Security in the 1988 Constitution. It investigates the transition from "regulated citizenship" to a universal protection model (mitigated by its contributory nature). The focus is on the neoliberal shift and the fiscal bias of recent reforms, especially Constitutional Amendment No. 103/2019. It argues that the adoption of the subsidiary state logic dismantles the solidarity-based system, makes employment more precarious, and weakens protection against social risks, thereby challenging the fundamental nature of the right to social security.

KEYWORDS: social security; social welfare; reforms; neoliberalism; fundamental rights.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Previdência Social no Brasil: da Lei Eloy Chaves à Constituição de 1988; 2.1 A Lei Eloy Chaves e a instituição das Caixas de Aposentadorias e Pensões; 2.2 A Era Vargas; 2.3 O soluço democrático (1945-1964); 2.4 O Regime Militar; 2.5 Da Constituição de 1988 aos governos do PT; 3 A EC nº 103/2019 – neoliberalismo, Estado subsidiário e Previdência Social; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Doutorando em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC (UFABC); mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Coimbra; bacharel em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); procurador federal; professor de Direito Processual do Trabalho no Centro Universitário Fundação Santo André (FSA). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6210586471292825. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3699-7191. E-mail: lucianoguedes@outlook.com.*

1 Introdução

A previdência social constitui um regime estatal de proteção social que busca garantir, ao indivíduo incapaz de satisfazer suas necessidades por meio do trabalho, a substituição dos rendimentos, preservando, assim, seu padrão de vida, e evitando que seja levado à pobreza (Nubberger, 2007).

Trata-se de uma das mais relevantes políticas públicas de combate à pobreza e à desigualdade, sendo amplamente documentados os inumeráveis benefícios econômicos e sociais decorrentes da existência de um sistema previdenciário público no país.

Quando se fala em "social", duas ideias estão implícitas: a primeira é a noção de solidariedade. Não havendo um componente solidário, estar-se-á diante de uma mera poupança individual ou de um sistema de seguros semelhante ao existente no direito privado. Segundo, pressupõe-se que este regime seja gerido ou ao menos garantido pelo Estado e financiado por meio de contribuições próprias ou da tributação em geral.

A afirmação da previdência social como direito humano ainda é motivo de controvérsia (Eichenhofer, 2015). Também é sabido que, devido ao seu custo, a previdência possui inequívoca importância política e econômica (Eichenhofer, 2015). Mas também é uma das provas de que os direitos humanos são construídos e conquistados ao longo do tempo e a partir de exigências históricas concretas.

Ao final de um ciclo virtuoso, no quarto final do século XX, a previdência social passa a sofrer severos questionamentos. Após um século de desenvolvimento e expansão, os gastos com a proteção social passaram a ser objeto de pesadas críticas a partir da década de 1970 (Conceição, 2014). Já há 50 anos vive-se um processo de retração das políticas de proteção social, o qual coincide com a retomada de prestígio das escolas econômicas liberais.

O Brasil não está afastado desse processo que ocorre em escala mundial. O desenvolvimento da previdência social brasileira se insere nesse contexto maior, embora apresente, obviamente, suas particularidades, as quais serão abordadas nos tópicos a seguir.

2 Previdência Social no Brasil: da Lei Eloy Chaves à Constituição de 1988

2.1 A Lei Eloy Chaves e a instituição das Caixas de Aposentadorias e Pensões

Em 1923, o Decreto Legislativo nº 4.862 (Lei Eloy Chaves) cria a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs) nas empresas ferroviárias. A administração e responsabilidade pelo sistema pertenciam aos empregadores, sendo a atuação estatal, neste momento, meramente normativa (Ibrahim, 2011). São criados os

benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária, pensão por morte e assistência médica.

Esta lei é considerada o marco inicial da previdência social brasileira, porque, após sua edição, a Previdência começa a se estruturar e desenvolver. Nos anos seguintes são criadas outras caixas de aposentadorias e pensões para categorias diversas, como portuários e trabalhadores de serviços telegráficos. Até então, as medidas existentes restringiam-se a algumas categorias de funcionários públicos (Da Silva; Da Costa, 2016). Segundo Carvalho (2021), ao final deste período havia pelo menos 47 caixas, com cerca de oito mil operários contribuintes e sete mil pensionistas.

Embora se fale em surgimento da previdência social com o referido diploma legal, o fato é que o papel do Estado era bastante limitado, resumindo-se a estabelecer regras de funcionamento.

Para Silva e Costa, este modelo se apoia no princípio do Estado social alemão, daí a semelhança com o modelo bismarckiano[2]. Esta configuração formará a base sobre a qual será construída a política previdenciária brasileira (Da Silva; Da Costa, 2016).

O modelo organizativo fundado em caixas organizadas em torno de uma empresa, segundo Teixeira, "corresponde a uma etapa de desenvolvimento do capitalismo brasileiro em que o processo de acumulação de capital ainda não é comandado pelo setor industrial". A orientação é liberal, estando protegidos apenas os trabalhadores dos ramos indispensáveis à agroexportação e alguns funcionários públicos (1990, p. 14). Neste período, a economia brasileira se fundava na monocultura do café, destinada à exportação, respondendo por cerca de 70% do PIB nacional. Daí porque são estas categorias as únicas a quem vão se reconhecer, neste momento, alguns direitos trabalhistas e previdenciários (Behring; Boschetti, 2008).

Para Oliveira e Teixeira (1989), este período se caracteriza pela amplitude no plano de atribuições das instituições previdenciárias, pela prodigalidade nas despesas e na natureza civil privada das CAPs.

2.2 A Era Vargas

A crise internacional de 1929 repercutiu fortemente sobre o Brasil, com significativa modificação da correlação de forças dentro da sociedade brasi-

2 *Bismarckiano* é o sistema cujo foco principal é a substituição do rendimento do trabalho. O financiamento é feito por contribuições proporcionais aos rendimentos dos segurados, atuando o Estado como arrecadador das contribuições exigidas compulsoriamente dos participantes do sistema securitário. Aí estão as duas características dos regimes previdenciários modernos: a contributividade e a compulsoriedade. É um sistema de marcante caráter securitário. Neste contexto, o Estado passa a ter obrigações positivas e o benefício previdenciário se torna um direito público subjetivo do segurado.

leira, levando ao poder uma ditadura que buscou implementar uma agenda de modernização conservadora (Behring; Boschetti, 2008).

Na busca da colaboração de classes, a agenda previdenciária (parte do processo de regulamentação das relações de trabalho) foi muito importante durante o governo Vargas. A previdência chegou a ser tema de campanha presidencial em 1930 (Malloy, 1976).

Este período se caracteriza pela contenção e restrição orçamentária. A previdência se torna estratégica para o Estado, servindo para "impulsionar a acumulação capitalista no sistema interestatal em torno da produção e do consumo" (Da Silva; Da Costa, 2016, p. 163).

Durante o primeiro governo Vargas são implantadas as bases do *Welfare State* brasileiro, cujo público-alvo era formado, essencialmente, por trabalhadores urbanos organizados (Medeiros, 2001), deixando sem proteção uma expressiva massa de gente, inclusive toda a população rural. Como apontam Behring e Boschetti (2008), vão se evidenciar as características do Estado social brasileiro: seu caráter corporativo e fragmentado.

Em 1933 as CAPs são unificadas com a criação dos IAPs (Institutos de Aposentadorias e Pensões), autarquias federais vinculadas às categorias profissionais (não às empresas) para as quais havia um sindicato (Teixeira, 1990). O governo passa a fazer parte do sistema: o presidente da República nomeava o presidente dos institutos (De Carvalho, 2021). Para Ibrahim, "não seria exagero considerar a criação do IAPM como o marco inicial da previdência brasileira, já que somente neste momento tem-se de modo evidente a participação e o controle do Estado sobre o sistema securitário de nosso país" (Ibrahim, 2011, p. 85).

A Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer a forma tripartite de custeio e a utilizar a nomenclatura previdência. Já a Constituição de 1937 ratificou a necessidade de reconhecimento das categorias de trabalhadores pelo Estado e cobriu riscos sociais pela primeira vez.

Analisando o período em questão, afirma Malloy que a previdência social fez parte do processo de organização das relações econômicas, o qual se desenvolveu com "acentuada tendência corporativista" (Malloy, 1976, p. 10). A previdência, por meio das CAPs e, posteriormente, dos IAPs, organiza-se de forma a cooptar e controlar os movimentos trabalhistas (Malloy, 1976). As CAPs refletem uma noção mais concreta de empregados de uma determinada empresa, ao passo que os IAPs vão se organizar a partir de uma noção mais abstrata de categoria profissional. Como menciona Carvalho (2021), os benefícios variavam de acordo com o IAP, de modo que os mais "ricos", como o dos bancários, ofereciam uma gama de prestações que não eram oferecidas pelos demais IAPs. A previdência social é, assim, concedida a grupos específicos, o

que divide os trabalhadores, "fomentando a competição intergrupal e minando todo o embasamento da solidariedade de classe" (Malloy, 1976, p. 13).

Tal dispositivo, embora aparentemente revolucionário, acabou resultando na diminuição da participação dos empregadores no financiamento da previdência social. A parte do financiamento que incumbia ao Estado brasileiro era uma ficção jurídica, haja vista que não havia o repasse dos recursos (Oliveira; Teixeira, 1989).

A respeito deste período, importante transcrever lição da pena de Wanderley Guilherme dos Santos (1987, p. 75):

> Sugiro que o conceito-chave que permite entender a política econômico-social pós-30, assim como fazer a passagem da esfera da acumulação para a esfera da equidade, é o conceito de cidadania, implícito na prática política do governo revolucionário, e que tal conceito poderia ser descrito como o de cidadania regulada. Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. A extensão da cidadania faz-se, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece. A implicação imediata deste ponto é clara: seriam pré-cidadãos todos os trabalhadores da área rural, que fazem parte ativa do processo produtivo e, não obstante, desempenham ocupações difusas, para efeito legal; assim como seriam pré-cidadãos os trabalhadores urbanos em igual condição, isto é, cujas ocupações não tenham sido reguladas por lei.

É importante registrar as palavras de Santos (1987) porque, embora tenha havido um aumento do número de trabalhadores protegidos pelos IAPs, ainda havia uma gigantesca massa de indivíduos alijados do sistema previdenciário. Autônomos, domésticos e rurícolas, por exemplo. A política social ainda era vista como privilégio, não como direito (De Carvalho, 2021).

2.3 O soluço democrático (1945-1964)

Ao fim do governo Vargas, há um Brasil mais urbano e industrial (Santos, 1987). Os novos problemas, no entanto, não encontraram resposta muito diferente da mobilizada pelo Varguismo, gerando um "contexto de paralisia governamental e administrativa" entre 1963 e 1964 que criou campo fértil para o golpe militar (Santos, 1987, p. 81-82).

Neste período há um crescimento relativo das despesas com previdência social e um desmonte da legislação contencionista sem preocupação com a arrecadação. As consequências deste aumento de despesas levam à modificação do regime de capitalização, então vigente, para o regime de repartição. Pode-se afirmar que as pressões populares, menos reprimidas em um contexto democrático, colaboraram para "a ampliação e valorização dos planos de serviços" (Oliveira; Teixeira, 1989).

Desde o início deste soluço democrático, houve iniciativas no sentido da uniformização da previdência social. Não sem muita resistência, apenas em 1960 o intento é alcançado, com a edição da Lei Orgânica da Previdência Social, a LOPS (Malloy, 1976). Para Wanderley, a LOPS foi, até então, "o único golpe no conceito de cidadania regulada, embutido nas instituições sociais brasileiras", haja vista que desvinculou assistência médica e benefícios das categorias profissionais (Santos, 1987, p. 79).

Houve a integração de alguns novos grupos ao sistema, mas permaneceram fora domésticos e trabalhadores rurais (Malloy, 1976). Quanto a estes, apenas em 1963 começa a ser oferecida alguma proteção previdenciária.

Este período assiste a uma mudança de paradigma do modelo previdenciário brasileiro, influenciado pelo Relatório Beveridge (Oliveira; Teixeira, 1989). A noção de seguro social vai sendo substituída pela ideia de seguridade social, com preocupações distributivas e menos ancorada nas contribuições (Oliveira; Teixeira, 1989). Obviamente a ideia nunca foi totalmente colocada em prática (tanto que o modelo previdenciário brasileiro até hoje é contributivo), mas permitiram alguma flexibilidade.

2.4 O Regime Militar

Em 1964, o Brasil vive um golpe militar. Nas palavras de Santos (1987, p. 100), "a violação da ordem democrática, em 1964, colocou em recesso a dimensão política da cidadania brasileira". No período autoritário, desorganizadas as redes de organização social, serão o crescimento populacional, a urbanização e a divisão social do trabalho (tidas como variáveis naturais), somados à ideologia econômica e social, que determinarão as decisões em matéria de política social (Santos, 1987).

O governo militar faz permanecer "a noção de cidadania destituída de qualquer conotação pública e universal" (Santos, 1987, p. 104). Os conflitos são resolvidos com base no policiamento da força de trabalho e na "regulamentação administrativa da cidadania", e as políticas não impactam o perfil da desigualdade (Santos, 1987, p. 106).

Para Santos (1987), o modelo brasileiro de seguridade social é híbrido: beveridgeano quanto aos serviços médicos; alemão no que se refere à diferenciação do valor dos benefícios a partir das contribuições vertidas; e americano em razão de seu aspecto mais contratualista que cidadão. Esse caráter contratual replicaria as distorções oriundas do processo de acumulação, consagrando a estratificação de renda.

O sociólogo, ainda, faz importante consideração a respeito da ideia de cidadania nos períodos autoritários varguista e militar (Santos, 1987, p. 123):

> Marcante na evolução brasileira, todavia, é o fato de que os períodos em que se podem observar efetivos progressos na legislação social coincidem com a existência de governos autoritários. Os dois períodos notáveis da política social brasileira identificam-se, sem dúvida, ao governo revolucionário de Vargas e à década pós-1966. Nesta conexão, a experiência brasileira se aproximaria da estratégia bismarckiana de tentar obter a aquiescência política do operariado industrial em troca do reconhecimento de alguns de seus direitos civis. Igualmente importante, o preço político pago pela sociedade, em seu conjunto, foi, nos dois períodos, bastante elevado. No primeiro momento, caracterizou-se a relação entre o poder e o público pela extensão regulada da cidadania. Caracteriza-se o segundo pelo recesso da cidadania política, isto é, pelo não reconhecimento do direito ou da capacidade da sociedade governar-se a si própria.

A unificação da previdência social, tida como a maior marca da previdência social neste período (Da Silva; Da Costa, 2016), acontece em um momento de crescente papel do Estado como regulador da sociedade e de afastamento dos trabalhadores da política, somando-se a um modelo de arrocho salarial (Oliveira; Teixeira, 1989). A criação do INPS, unificando as instituições previdenciárias, foi um mecanismo de aumento deste poder regulatório (Oliveira; Teixeira, 1989), retirando os trabalhadores da gestão da previdência social, a qual passa a ser tratada como matéria estritamente técnica e atuarial (Behring; Boschetti, 2008). Com o fim dos IAPs, os sindicatos perdem o poder de influência sobre a política previdenciária, a qual passa a ser totalmente controlada pelo aparelho burocrático estatal (De Carvalho, 2021).

A tendência de universalização do sistema, pela ampliação da cobertura previdenciária, revela uma estratégia do regime militar de obter harmonia social (Oliveira; Teixeira, 1989), o que não é de se espantar, considerando que as políticas sociais podem ser utilizadas como formas de domínio e poder. Como exemplo desta política pode-se mencionar a criação do Fundo de Assistência Rural, em 1971, bem como a incorporação ao regime previdenciário dos trabalhadores autônomos e empregadas domésticas, ocorridos em 1972 e 1973, respectivamente (De Carvalho, 2021).

A respeito das reformas operadas pelos militares, leciona Fleury (1994, p. 199):

> A reforma da Previdência Social, levada a cabo pelo primeiro governo militar, fez parte de um projeto de reformulação mais ampla da relação entre Estado e sociedade, de forma a fortalecer o Executivo, reduzir a influência de grupos e setores organizados na sociedade, centralizar no nível federal os recursos fiscais e permitir a movimentação e demissão de servidores e a administração mais ágil das instituições destinadas a aprofundar o modelo de acumulação. Além da reforma previdenciária foram promulgadas a reforma fiscal, a reforma bancária e a reforma administrativa, com vistas a dotar o governo central dos instrumentos necessários ao reordenamento das relações políticas e ao aprofundamento do modelo de desenvolvimento capitalista associado, com hegemonia do capital financeiro.

A crise do petróleo também se abateu sobre o país, solapando o apoio que o regime militar recebia das classes médias. Para responder, buscam os militares aumentar a cobertura e ampliar os benefícios (Oliveira; Teixeira, 1989). Entre 1974 e 1975 são editados diversos documentos legislativos instituindo benefícios. Em 1976 é editada a Consolidação de Leis da Previdência Social.

A previsível crise financeira vai "estourar" na década de 1980. Em resposta, criam-se ou elevam-se contribuições e são realizados drásticos cortes na área de assistência médica (então integrada à previdência) (Da Silva; Da Costa, 2016).

A abertura do regime vai elevar a questão social ao centro do debate político. Nas palavras de Fleury, "a questão social foi tomada como parte intrínseca do modelo de desenvolvimento econômico em uma sociedade democrática" (Oliveira; Teixeira, 1989, p. 219).

2.5 Da Constituição de 1988 aos governos do PT

A Constituição de 1988 vai assentar as bases contemporâneas da seguridade social brasileira. A saúde, a assistência e a previdência constituirão seus braços, com políticas, princípios e objetivos próprios. Pretendeu-se atribuir um caráter de universalidade a elas, mas, em relação à previdência, trata-se de uma universalidade mitigada, na medida em que restou mantido o regime contributivo.

Houve o reconhecimento da fundamentalidade formal do direito à seguridade social (Rocha, 2004), haja vista que o art. 6º, *caput*, da CRFB/88, afirma ser a previdência social um direito social. O art. 7º, a seu turno, menciona como direitos fundamentais dos trabalhadores o seguro-desemprego, o salário-família, a licença à gestante, a aposentadoria e o seguro contra acidentes de trabalho. A doutrina afirma, ainda, a fundamentalidade material do direito à seguridade social, apontando sua estreita vinculação com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Enquanto direito fundamental, o direito à previdência social goza da força jurídica privilegiada do inciso IV do art. 60 da Constituição, ou seja, integra o elenco das chamadas "cláusulas pétreas". Rocha adverte, no entanto, que tal fato não impede alterações objetivando a adequação e aperfeiçoamento do sistema previdenciário, mas impede que se ataque o núcleo fundamental da proteção previdenciária (Rocha, 2004).

A Constituição brasileira, no entanto, não se limitou a reconhecer a fundamentalidade do direito à previdência social, sendo bastante minuciosa ao descrever o panorama normativo-constitucional dos sistemas previdenciários.

Esta constitucionalização da previdência social faz com que as modificações relevantes dependam, quase sempre, de emenda constitucional. Tal exigência demanda maior consenso em torno das propostas, de modo que são feitas as reformas possíveis, e não as que são tidas por verdadeiramente necessárias pelo governante de ocasião.

A previdência social brasileira se divide em três espécies de regimes: os regimes próprios, aos quais estão vinculados, em regra, servidores públicos civis estatuários e militares; o regime geral, destinado à população em geral; e o regime complementar, autônomo em relação aos outros dois regimes, destinado a, com o perdão da redundância, complementar a proteção por eles oferecida.

O regime geral, mais importante, está regulado no art. 201. Embora não seja tão minucioso quanto o art. 40, o art. 201 também avança para questões que, em outros países, são comumente tratadas pela legislação infraconstitucional, fixando, por exemplo, condições para concessão de aposentadoria.

Cumpre analisar, em poucas palavras, as partes do art. 201 mais relevantes para o presente trabalho.

Determina a Constituição que a previdência seja "organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial". Estabelece, ainda, a cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; a proteção à maternidade, especialmente à gestante; a proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; o salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

De acordo com o § 2º, nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

O § 3º do art. 201 da CRFB/88 determina que todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício sejam atualizados, na forma da lei. Esta relação entre salário de contribuição e cálculo de benefício é um instrumento de garantia do equilíbrio econômico-atuarial do sistema, estabelecendo uma proporcionalidade entre o valor pago e recebido (Leal; Portela, 2018). Também se pode afirmar que é um mecanismo de proteção do beneficiário contra a inflação, fenômeno que, por muitas décadas, foi crônico no Brasil, e ainda o era quando da edição da atual Constituição.

O § 4º assegura o "reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei". O princípio em questão exige que o legislador atue no sentido de manter permanentemente o poder aquisitivo dos benefícios, garantindo seu poder de compra (Tavares, 2003).

Os dispositivos constitucionais relativos à previdência social foram regulamentados pelas Leis ns. 8.212/91 e 8.213/91, estabelecendo-se "o valor do salário mínimo como piso para pagamento de benefícios; reduziu o limite de idade para as aposentadorias rurais e estabeleceu equiparação entre as chamadas 'previdência rural' e 'previdência urbana', resultando em novos aumentos no estoque de aposentadorias" (Andrade, 1999, p. 83).

O sucesso em constitucionalizar políticas sociais ambiciosas, no entanto, logo se transformou em resistência, e começam as afirmações de inviabilidade de cumprimento das disposições constitucionais. Trata-se de um período marcado pela "tensão entre as conquistas constitucionais asseguradas pelo forte movimento social da redemocratização e a contrarreforma neoliberal" (Behring; Boschetti, 2008, p. 143).

Ao longo da década de 1990 são empreendidas políticas de ajuste fiscal com impactos significativos sobre o mercado de trabalho. O desemprego e o crescimento da informalidade vão resultar em um processo de desfiliação previdenciária (Lanzara, 2016). O ano de 1996 termina com uma redução de 4,5% das receitas de contribuições previdenciárias, enquanto houve um aumento de 24% da despesa com benefícios (Da Silva; Da Costa, 2016).

Em 1998 é aprovada a Emenda Constitucional nº 20, a qual vai desconstitucionalizar a fórmula de cálculo dos benefícios previdenciários, permitindo, assim, sua fixação por meio de simples lei ordinária. Além disso, é criado um teto para pagamento de benefícios do regime geral de previdência social.

A Lei nº 9.876/99 vai introduzir a figura do fator previdenciário, um multiplicador aplicável de forma obrigatória às aposentadorias por tempo de contribuição e de forma facultativa às aposentadorias por idade. A ideia do fator é desestimular as aposentadorias precoces. Pessoas mais jovens e com carreiras contributivas menores seriam penalizadas por um fator previdenciário bastante inferior a 1, premiando aqueles que adiassem a jubilação com uma renda maior. A inclusão da expectativa de sobrevida na fórmula permite a correção periódica do fator, sem necessidade de novas discussões legislativas.

As modificações em questão, embora preservem o caráter público do regime previdenciário, vão impor dificuldades no acesso aos benefícios previdenciários, especialmente àqueles trabalhadores mais pobres e sujeitos à informalidade (Lanzara, 2016).

No primeiro ano do governo Lula é aprovada a Emenda Constitucional nº 41/2003, a qual teve por objetivo principal a reforma dos regimes próprios de previdência social, que atendem aos servidores públicos. Dentre as principais modificações pode-se apontar a criação de contribuição previdenciária por parte dos servidores inativos, o fim da paridade e da integralidade, bem como o estabelecimento de um teto para os benefícios pagos pelos regimes próprios igual ao teto do regime geral.

Segue-se a reforma promovida pela Emenda Constitucional nº 47/2005, a qual complementou a reforma realizada em 2003, aprofundando "as mudanças nos regimes próprios de previdência dos servidores públicos" e estabelecendo "novos requisitos para a aposentadoria de servidores que ingressaram no serviço público até 1998" (Silva, 2014, p. 64).

Embora não seja propriamente uma medida de natureza previdenciária, é importante mencionar que, ao longo dos governos do PT (2003-2016), foi adotada uma política de valorização do salário mínimo, a qual impactou a redistribuição de renda, reduzindo a pobreza e expandindo o consumo. São

evidentes os impactos da adoção de tal política se considerarmos que 66% dos benefícios previdenciários, em 2016, possuíam o valor mínimo (Lanzara, 2016).

No governo Dilma concretizou-se, no âmbito federal, a criação do regime complementar de previdência dos servidores públicos, pondo em prática a limitação dos benefícios destes servidores ao mesmo teto de benefícios dos regimes gerais de previdência social. A Lei nº 12.618/2012 regulamentou o quanto veiculado na Emenda Constitucional nº 41/2013.

No âmbito infraconstitucional, merecem lembrança modificações substanciais na normatização da pensão por morte, benefício que, até a edição da Lei nº 13.135/2015, era vitalício. A lei em questão estabeleceu, como regra, a temporariedade do benefício, limitando o tempo de recebimento da pensão de acordo com o tempo de casamento/união estável e idade do dependente beneficiário.

3 A EC nº 103/2019 – neoliberalismo, Estado subsidiário e Previdência Social

Com o *impeachment* de Dilma Rousseff, adveio uma nova onda de reformas liberalizantes. Temer, embora não tenha tido sucesso na realização de sua própria reforma previdenciária, logrou êxito na aprovação de uma reforma trabalhista com inequívocos impactos sobre a previdência social.

Jair Bolsonaro definiu como uma das prioridades da política econômica do primeiro ano de seu governo a aprovação de uma reforma da previdência. Esta era tida como essencial para o equilíbrio das contas públicas e, consequentemente, para a superação da crise econômica que o país enfrentava desde os anos do segundo governo Dilma. Contando com apoio da imprensa tradicional e do grande empresariado, o governo a aprovou em tempo relativamente curto, cumprindo uma das promessas de sua agenda liberalizante.

Esta não foi, registre-se, a primeira reforma aprovada nos últimos anos. Desde o governo Collor a previdência vem sendo "reformada", quase sempre para extinguir benefícios, reduzir valores, criar requisitos para dificultar o acesso às prestações. Tal como da última vez, as reformas anteriores também se fundavam em uma abstrata necessidade de maior rigor fiscal, buscando garantir a confiança dos investidores e fazer crescer a economia do país.

Esta última reforma, portanto, considerada sua magnitude, vem apenas coroar um processo, há longo tempo iniciado, de desmonte das políticas públicas previdenciárias.

A Reforma da Previdência promovida pelo governo Jair Bolsonaro foi orientada pela noção de Estado Subsidiário. A ideia original, de constitucio-

nalidade duvidosa, era substituir o regime de repartição pelo de capitalização, reduzindo significativamente o caráter solidário do sistema previdenciário público. Cada um deve poupar para sua própria velhice. Para os demais riscos sociais, proteção securitária, preferencialmente através de serviços financeiros. Trata-se de uma evidente adoção da pauta neoliberal.

O neoliberalismo enxerga a questão social (e, portanto, a Previdência Social) a partir de uma lógica individualista, minimizando o papel do Estado no enfrentamento da pobreza (ou mesmo afirmando que qualquer ação estatal seria até prejudicial). Caberia à própria sociedade civil se organizar no socorro dos mais necessitados. Negar a fundamentalidade dos direitos sociais é decorrência lógica de um pensamento que não enxerga no Estado um ente apto a combater as desigualdades.

Se o Estado é visto como um mal necessário, sua atuação em matéria previdenciária também deve ser mínima. O Estado deve agir como um médico que trata um paciente em risco de morte: tomar as medidas menos invasivas, o mais rapidamente possível, buscando a estabilização do paciente. Mas a semelhança acaba aí. Enquanto na medicina, após a estabilização, o paciente é tratado para eliminar a causa do risco, o Estado subsidiário dará alta ao paciente ainda doente e não fornecerá tratamento ao cidadão, que deverá buscar a cura por si próprio. A seguridade social é vista como um tratamento de choque, a ser fornecido na menor dose possível. Neste contexto, a Previdência vai se confundir com a assistência.

O Estado subsidiário não está infenso à questão social, mas sua resposta ao problema não se faz a partir do reconhecimento de direitos. Neste sentido, a seguridade social (especialmente as políticas assistenciais) é construída a partir da noção de caridade. As políticas são restritas, os valores pagos são simbólicos, não há investigação das causas que levam as pessoas a uma situação de pobreza, etc. Esta estrutura acaba por gerar no cidadão hipossuficiente o sentimento de que está recebendo um favor do governante de ocasião, reforçando laços de clientelismo que impedem o aperfeiçoamento do regime democrático.

A reforma da previdência promovida pela EC nº 103/2019 é um verdadeiro sequestro do projeto social insculpido no texto constitucional e, portanto, inconstitucional. O legislador ordinário não poderia, à luz da opção constitucional por um Estado Social, eleger um modelo previdenciário não orientado pela redução de desigualdades. Quer-se dizer: alterações nos sistemas previdenciários públicos não podem ser exclusivamente orientadas para maior eficiência econômica. Uma reforma da Previdência que se proponha, exclusivamente, a reduzir o papel do Estado no âmbito da proteção social deve ser considerada, à partida, inconstitucional. Já se escreveu a respeito da incompatibilidade de reformas estruturais que se proponham a implantar um Estado subsidiário

(Gabardo, 2019), tendo em vista a inequívoca opção do constituinte brasileiro por um Estado social (para além da inequívoca incapacidade do modelo liberal de promover o desenvolvimento do ser humano).

A última reforma da Previdência teve, claramente, um viés fiscalista, buscando atacar o alardeado déficit dos regimes previdenciários públicos exclusivamente a partir da redução das despesas. A discussão sobre o subfinanciamento da previdência social (ou, pode-se afirmar, da seguridade social como um todo) é ignorada. Anuncia-se aos quatro ventos a ira implacável do deus mercado. Para acalmá-lo, um rito quase religioso: o sacrifício das legítimas expectativas e da dignidade de milhões de brasileiros.

Em momentos de crise social aguda, como a pandemia de covid-19, espera-se que o Estado assuma a responsabilidade pela criação de mecanismos institucionais de gestão da crise e minoração de seus efeitos sobre a população, especialmente a mais vulnerável. Obviamente, tais medidas implicam em redução da atividade econômica, razão pela qual, em paralelo à proteção epidemiológica, deve o Estado promover políticas públicas que garantam segurança alimentar e evitem a quebra generalizada de negócios. A reforma da previdência colaborou para agravar as consequências sociais da pandemia.

Esta omissão implica um deletério efeito colateral: quando o Estado percebe que a crise não terá solução no curto prazo e resolve agir, sua legitimidade para condução do processo já está perdida.

No entanto, o Estado não perde a legitimidade apenas para a condução da crise, mas para agir sobre qualquer questão relevante para a sociedade. Reforça-se a noção de que o Estado é obeso, corrupto, ineficiente. Os benefícios decorrentes de sua existência não compensam o custo para financiá-lo. O que fazer? O ideal seria extingui-lo, mas, não sendo possível, busca-se reduzi-lo ao máximo. Reduzido, o Estado não terá armas para enfrentar a próxima crise, não mais por opção, mas por incapacidade.

No fim das contas, o grande objetivo da diminuição da proteção previdenciária é a redução do custo do trabalho. O discurso oficial invoca a necessidade de tornar o Brasil mais eficiente e, portanto, competitivo, o que precisaria ser feito por meio do barateamento da mão de obra. No que se refere à previdência pública, as reformas possuem dois papéis bastante nítidos neste processo. Primeiramente, ao reduzir o acesso e a qualidade das prestações previdenciárias, o trabalhador possui menos poder de barganha, vendo-se obrigado a se sujeitar a salários menores e piores condições de trabalho, quando não simplesmente renunciar a qualquer proteção social e partir para a informalidade pura. Em segundo lugar, busca-se diminuir o custo da Previdência para o tomador de serviços e para o próprio Estado. As reformas poderiam diminuir o valor das contribuições sociais recolhidas especialmente pelos tomadores de serviços e

exigiriam menor transferência de recursos do orçamento geral da União para o orçamento da Previdência Social. Pode-se afirmar, assim, que a fragilização dos direitos previdenciários constitui uma face, talvez menos evidente, da precarização do trabalho.

4 Considerações finais

Olhar os 100 anos de história da previdência social brasileira permite visualizar os desafios que se apresentam à frente. Apesar dos ataques, os regimes previdenciários públicos permanecem vigentes e não abandonaram sua feição social. Mesmo quando a privatização parecia inevitável, a previdência se mostrou resiliente e, apesar da incapacidade de concretizar integralmente os objetivos constitucionais, manteve seu caráter solidário, fornecendo renda a uma massa impossibilitada de auferir renda a partir do trabalho.

São muitos os que advogam a transformação dos regimes de previdência social, hoje ancorados em regimes de repartição, em regimes de capitalização, com a supressão do elemento solidário em nome de uma maior responsabilização do indivíduo por suas próprias escolhas. Há também os que defendem a introdução de programas de rendimento mínimo universais e incondicionais, com a abolição de quaisquer outros sistemas de proteção social, limitando-se o Estado a fornecer aquele mínimo indispensável à sobrevivência.

É preciso responder o "não" aos defensores destes modelos. A atuação do Estado na área da proteção social não deve ser orientada por uma lógica mercantilista e reducionista. Tal como os demais direitos humanos, o Estado deve garantir, da maneira mais ampla e eficiente possível, a proteção dos cidadãos contra os riscos sociais, especialmente em um contexto de crescente instabilidade.

Há, de fato, um componente econômico relevante, mas não é o caso de se ignorar que aqueles que são atingidos pelas contingências sociais pouco poderiam fazer contra elas. A Previdência Social busca exatamente garantir que o trabalho não seja visto como uma mercadoria qualquer, sujeita às oscilações de preço decorrentes da variação da oferta e da procura. Aquele que se vê protegido pelo Estado não estará disposto a vender sua força de trabalho por um salário miserável.

Referências

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. *Política social*: fundamentos e história. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

CONCEIÇÃO, A. J. B. *Segurança social*. Coimbra: Almedina, 2014.

DA SILVA, L. L.; DA COSTA, T. DE M. T. A formação do sistema previdenciário brasileiro: 90 anos de história. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 8, n. 3, p. 159-173, 2016.

DE CARVALHO, J. M. *Cidadania no Brasil*: o longo caminho. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

EICHENHOFER, E. Chapter 1: Social security as a human right: a European perspective. *In*: *Research Handbook on European Social Security Law*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015.

FLEURY, S. *Estado sem cidadãos*: seguridade social na América Latina. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1994.

GABARDO, E. Estado social e Estado subsidiário: dois modelos distintos de desenvolvimento. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*, v. 11, n. 3, p. 283-299, 2019.

GURGEL, J. B. S. E. *Evolução da Previdência Social*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação ANASPS, 2007.

IBRAHIM, F. Z. *A Previdência Social no Estado contemporâneo:* fundamentos, financiamento e regulação. Niterói: Impetus, 2011.

LANZARA, A. P. Estado, trabalho e seguridade social no Brasil: legados, transformações e desafios. *Revista do Serviço Público*, v. 67, n. 1, jan./mar. 2016. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/issue/view/103.

LEAL, B. B.; PORTELA, F. M. *Previdência em crise*: diagnóstico e análise econômica do direito previdenciário. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

MALLOY, J. Política de bem-estar social no Brasil: histórico, conceitos, problemas. *Revista de Administração Pública*, v. 10, n. 2, p. 5-29, 30 nov. 1976.

MEDEIROS, M. A trajetória do *Welfare State* no Brasil: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990. *Texto para Discussão*, Brasília, n. 852, dez. 2001.

NUBBERGER, A. Interpretation of international social security standards – problems and prospects. *In*: *International Social Security Standards*. Antwerpen-Oxford: Intersentia, 2007.

OLIVEIRA, J. A.; TEIXEIRA, S. M. F. Previdência Social: 60 anos de história da previdência no Brasil. *In*: *(Im)Previdência Social*: 60 anos de história da previdência no Brasil. [s.l: s.n.].

ROCHA, D. M. da. *O direito fundamental à Previdência Social na perspectiva dos princípios constitucionais diretivos do sistema previdenciário brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SANTOS, W. G. dos. Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira. *In*: *Cidadania e justiça*: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SILVA, L. L. da. *Formação do sistema previdenciário brasileiro*: fatores históricos e econômicos. 24 fev. 2014.

TAVARES, M. L. *Previdência e assistência social* – legitimação e fundamentação constitucional brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

TEIXEIRA, A. *Do seguro à seguridade*: a metamorfose inconclusa do sistema previdenciário brasileiro. [s.l: s.n.].

Como citar este texto:
GUEDES, Luciano Palhano. Da Lei Eloy Chaves à Emenda Constitucional nº 103/2019: uma breve história da Previdência Social brasileira. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 249-264, jan./mar. 2026.

EMPRESARIALIDADE E VÍNCULO DE EMPREGO: O REQUISITO DA NÃO EMPRESARIALIDADE NA CONTRATUALIDADE CONTEMPORÂNEA

ENTREPRENEURSHIP AND EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: THE REQUIREMENT OF NON-ENTREPRENEURSHIP IN CONTEMPORARY CONTRACTUAL RELATIONSHIPS

Bruno Milhorato Barbosa[1]

RESUMO: O artigo analisa a contratualidade contemporânea do trabalho humano, marcada pela expansão do MEI e de estruturas unipessoais como a SLU, e propõe um critério dogmático para qualificação jurídica de vínculos na fronteira entre Direito do Trabalho e Direito Empresarial. Sustenta-se que a configuração da relação de emprego exige, além dos elementos clássicos do art. 3º da CLT, a investigação de um novo elemento constitutivo: a *não empresarialidade*, extraída da leitura conjunta do art. 2º da CLT e do art. 966 do Código Civil. Nessa perspectiva, a *empresarialidade* (atividade econômica organizada do prestador) atua como elemento impeditivo ao vínculo celetista, deslocando a relação para a natureza civil-empresarial, ainda que presentes traços fenomênicos de subordinação e habitualidade. Diferenciam-se empresário individual, MEI e SLU e critica-se, de modo situado, o uso indiscriminado do termo "pejotização".

PALAVRAS-CHAVE: empresarialidade; não empresarialidade; relação de emprego; teoria da empresa.

ABSTRACT: This paper examines contemporary employment arrangements, characterized by the expansion of the Individual Microentrepreneur and single person entities such as the Limited Liability Company, and proposes a doctrinal test to classify relationships at the intersection between Labor Law and Business Law. It is argued that employment formation requires, beyond the traditional elements of Article 3rd of the Consolidated Labor Laws, the inquiry into a new constitutive element: non-entrepreneurship, derived from the combined reading of Article 2nd of the Consolidated Labor Laws and Article 966 of the Civil Code. Under this approach, entrepreneurship (the worker's exercise of an organized economic activity) acts as a barrier to employment recognition, shifting the relationship toward a civil-business framework even when factual indicators of control and continuity appear. The study differentiates the individual entrepreneur, MEI, and SLU, and offers a situated critique of the broad use of the term "pejotização".

KEYWORDS: entrepreneurship; non-entrepreneurship; employment relationship; theory of the firm.

---

1 *Pós-graduado em Novo Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV; graduado em Direito pela Universidade Vila Velha – UVV; especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; pesquisador no Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT), da Universidade de São Paulo (USP); advogado. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3653631448954623. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-4509-6889. E-mail: bruno@fabrettiemilhorato.com.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Empresa como atividade econômica organizada (teoria da empresa); 3 Empresário individual, MEI e SLU: institutos, diferenças e a crítica situada ao termo "pejotização" à luz do elemento "não empresarialidade"; 4 O elemento "não empresarialidade" como inovação relacional na configuração da relação de emprego; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A reconfiguração contemporânea das formas de contratação do trabalho humano – marcada pela difusão de CNPJ individual, regimes simplificados de formalização (como o MEI) e estruturas societárias unipessoais (como a SLU) – impôs um deslocamento relevante no modo como se discutem os limites entre relações civil-empresariais e relações trabalhistas. A ampliação dessas formas negociais tem sido frequentemente descrita, no debate jurídico e social, pelo rótulo "pejotização", expressão que captura um fenômeno real, mas que nem sempre oferece precisão dogmática suficiente para resolver o problema de qualificação jurídica do vínculo em casos concretos, sobretudo quando o prestador não se organiza como pessoa jurídica, mas apenas como pessoa natural formalizada com inscrição fiscal.

Nesse cenário, a dogmática trabalhista é desafiada a lidar com situações em que a prestação de serviços exibe, no plano fenomênico, traços típicos do vínculo empregatício (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação), mas em que o prestador, simultaneamente, se apresenta – formalmente e, por vezes, materialmente – como titular de atividade econômica organizada, deslocando, em tese, a relação para a órbita civil-empresarial. A tensão revela um ponto sensível: os elementos clássicos dos arts. 2º e 3º da CLT, embora continuem fundamentais, podem não ser suficientes para capturar, com segurança, a estrutura econômico-jurídica da relação quando o contrato se situa em zonas híbridas entre "emprego" e "empresa".

É a partir dessa constatação que o presente artigo formula seu problema de pesquisa: a configuração da relação de emprego, na contratualidade contemporânea, exige a investigação de um elemento adicional – a não empresarialidade – extraído da análise conjunta do art. 2º da CLT e do art. 966 do Código Civil? Em termos diretos, indaga-se se a presença de empresarialidade (atividade econômica organizada, empresa própria do prestador) pode operar como elemento impeditivo do reconhecimento do vínculo empregatício, deslocando a relação para o campo civil-empresarial, ainda que se percebam, na prática, sinais clássicos de dependência e coordenação.

A hipótese central proposta é que a contratualidade atual revela uma novação relacional moderna: para além dos elementos tradicionais dos arts. 2º e 3º da CLT, torna-se dogmaticamente necessária a verificação de que o prestador não atuou, naquela relação, como empresário, ou não (não empresarialidade),

uma vez que o art. 2º da CLT estrutura o vínculo de emprego em torno da alteridade – a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, enquanto empresa que organiza e dirige o trabalho alheio. Assim, a presença do elemento empresarialidade, entendido como exercício de empresa própria nos termos do art. 966 do CC, tende a deslocar a relação para a natureza civil-empresarial; enquanto a não empresarialidade, somada aos elementos clássicos, permite caracterizar a relação de emprego típica. Importa sublinhar que, nessa construção, a empresarialidade se relaciona intimamente com a organização econômica do empreendimento, não se confundindo necessariamente com a ideia de apropriação de mais-valia como requisito conceitual, ainda que a alteridade permaneça no centro da distinção trabalhista.

A metodologia adotada é predominantemente dogmática e sistemática, com análise integrada de normas estruturantes do Direito do Trabalho (arts. 2º e 3º da CLT) e do Direito Empresarial (art. 966 do CC), articuladas com a doutrina especializada em teoria da empresa (notadamente Coelho e Chagas) e com enunciados interpretativos das Jornadas do Conselho da Justiça Federal (em especial, os que delimitam o conceito de empresa, o papel do registro e a exclusão das atividades exclusivamente intelectuais). Busca-se, com isso, construir um critério de qualificação jurídica apto a distinguir contratações civil-empresariais legítimas de vínculos empregatícios encobertos por formas negociais contemporâneas.

O artigo organiza-se em quatro seções, além desta introdução. Na seção 1, reconstrói-se a noção de empresa como atividade econômica organizada, delimitando seus elementos estruturantes e seus limites normativos. Na seção 2, examinam-se as figuras do empresário individual, do MEI e da SLU, diferenciando seus regimes e situando criticamente o uso da terminologia "pejotização". Na seção 3, desenvolve-se a tese central do trabalho: a não empresarialidade como novo elemento constitutivo da relação de emprego e a empresarialidade como elemento impeditivo. Por fim, na seção 4, consolidam-se as conclusões e se sistematizam as consequências dogmáticas e práticas do critério proposto.

2 Empresa como atividade econômica organizada (teoria da empresa)

A teoria da empresa representa uma inflexão dogmática relevante: desloca-se o eixo da análise jurídica do comércio como categoria subjetiva (o comerciante e seus atos) para a empresa como atividade econômica organizada, considerada, em si, objeto central do regime jurídico empresarial. Com isso, a proteção e a disciplina jurídicas passam a mirar mais diretamente a atividade organizada de produção e circulação de bens e serviços, e não apenas o *status* pessoal de quem a dirige.

Nesse sentido, registra-se que a teoria da empresa alterou o centro de gravidade do sistema, "deslocando o foco de proteção mais para a empresa (atividade econômica organizada) e menos para os seus dirigentes" (Chagas, 2021, p. 80). A consequência metodológica é decisiva: a categoria jurídica fundamental deixa de ser o "ato de comércio" e passa a ser a organização econômica funcionalmente estruturada, voltada ao mercado.

A incorporação da teoria da empresa, no Brasil, reposiciona o eixo de incidência do Direito Comercial: sai de cena a antiga técnica de enumeração de "atos de comércio" e passa ao centro a ideia de empresarialidade, ligada à atividade econômica organizada. O critério delimitador torna-se funcional e estruturante: não se pergunta apenas "qual ato foi praticado?", mas se a atividade, como um todo, ostenta organização econômica voltada ao mercado, atraindo o microssistema empresarial (Coelho, 2024, p. 46).

Do ponto de vista normativo brasileiro, a teoria da empresa encontra sua síntese no art. 966 do Código Civil, cuja redação – além de definir o empresário – fixa, como núcleo, a atividade econômica organizada. A doutrina contemporânea, ao sistematizar o tema, reforça que a empresa é apreendida como atividade (perfil funcional/objetivo), enquanto o empresário é o sujeito que a exerce profissionalmente (Coelho, 2024, p. 46).

A "organização" não deve ser confundida com a mera presença de empregados ou de "trabalho alheio". Organizar significa articular fatores de produção (capital, trabalho, insumos e tecnologia), estruturando a oferta ao mercado com racionalidade econômica. Por isso, pode haver empresa mesmo quando a atividade se desenvolve com mínimo de pessoal (ou com intensa automação), desde que exista coordenação econômica estável e voltada ao mercado (Coelho, 2024, p. 48).

Se a empresa é atividade econômica organizada, sua identificação não decorre de rótulos formais, mas da estrutura concreta de atuação no mercado. O que importa não é a denominação (MEI, EI, SLU, sociedade, etc.), mas a presença de um modo organizado e profissional de produzir ou circular bens/serviços, com finalidade econômica e destinação ao mercado.

É relevante depurar o vocabulário: embora "empresa" seja usada, no senso comum, para designar o sujeito (o empresário) ou o estabelecimento (o "lugar/estrutura" do negócio), em rigor técnico-jurídico ela se aproxima de uma atividade (um empreendimento em funcionamento). A lei, por isso, prefere definir o empresário (sujeito que organiza) para, por seu intermédio, disciplinar o regime da empresa (atividade organizada) e seus efeitos (Coelho, 2024, p. 47).

Em formulação didática, extraem-se requisitos característicos para a compreensão do fenômeno empresarial, destacando-se: (i) exercício de uma

atividade; (ii) finalidade econômica (objetivo de lucro); (iii) organização da atividade; (iv) profissionalidade; (v) finalidade de produção ou troca de bens/serviços destinados ao mercado (Chagas, 2021, p. 85). Essa decomposição é particularmente útil para o objetivo deste artigo: oferecer critérios de distinção material entre relações civis-empresariais e relações trabalhistas.

A partir dessa moldura, o conceito de empresa exige a verificação de uma atividade continuada e estruturada no tempo. Não se trata de "ato isolado", mas de prática reiterada e concatenada: a atividade "deve ser exercida de maneira reiterada, constante, marcada pela realização ao longo do tempo de uma série de atos concatenados" (Chagas, 2021, p. 85). Em linguagem metodológica: empresa é processo, não evento.

A finalidade econômica integra o próprio conceito. A atividade empresarial pressupõe orientação para resultados econômicos, ainda que o resultado fático, em determinado período, seja deficitário. O que importa não é o êxito, mas a direção teleológica: "o *animus lucrandi*, o aspecto subjetivo do lucro, não o aspecto objetivo" (Chagas, 2021, p. 85-86).

Esse ponto é importante para evitar confusões recorrentes: a empresa não se define por "enriquecimento efetivo", mas pela organização econômica finalisticamente orientada ao mercado. Nessa linha, ao sistematizar as atividades econômicas, a doutrina distingue as empresariais (submetidas ao regime empresarial) das civis (não empresariais), de acordo com o modo de organização e a natureza da atividade desenvolvida (Coelho, 2024, p. 49-50).

O traço decisivo é a organização. A empresa não é apenas trabalho humano direto; é coordenação de fatores de produção (capital, trabalho, insumos, tecnologia, marca, logística, clientela, plataformas, etc.). O núcleo da empresarialidade está na capacidade de estruturar e dirigir a atividade para o mercado.

Aqui há um ponto de grande utilidade para o nosso argumento central (que será desenvolvido nos capítulos seguintes): a empresa pode existir mesmo sem empregados, sem subordinação de terceiros, e até com intensa automação. Daí a observação relevante: "a exploração da mais-valia (trabalho alheio) não é elemento essencial da organização da atividade" (Chagas, 2021, p. 86). A empresarialidade, portanto, não se confunde com a presença de mão de obra subordinada; ela se define pela organização econômica.

Essa perspectiva impede leituras simplificadoras do tipo "se há contratação de trabalho, há empresa" ou "se não há empregados, não há empresa". O critério é funcional: há empresa quando a atividade é organizada para o mercado, por meios próprios de coordenação econômica, ainda que a força de trabalho seja exclusivamente do próprio titular.

Ainda que a teoria da empresa redesenhe as fronteiras do regime mercantil, ela não elimina a existência de atividades econômicas civis. A dicotomia não desaparece: o que muda é o modo de traçar a linha divisória, agora dependente da verificação de empresarialidade (organização econômica) e, em certos casos, de exclusões legais expressas, que preservam regimes próprios a determinadas atividades (Coelho, 2024, p. 50-51).

No caso das atividades intelectuais, a regra do art. 966, parágrafo único, afasta a qualificação empresarial, ainda que haja auxiliares ou colaboradores. A exceção aparece quando o exercício intelectual deixa de ser o núcleo identificador do serviço (centrado na pessoa) e passa a integrar uma organização impessoal mais ampla – hipótese em que a atividade intelectual pode ser absorvida como elemento de empresa, deslocando o foco do prestador para o empreendimento organizado (Coelho, 2024, p. 51-52).

A III Jornada de Direito Civil reforça a exclusão: Enunciado 193: "O exercício das atividades de natureza exclusivamente intelectual está excluído do conceito de empresa". Essa diretriz impede que a mera prestação intelectual, por si, seja automaticamente absorvida pelo regime empresarial; exige-se um *plus* organizacional, em termos de empresa enquanto atividade.

E a própria doutrina ressalta que a absorção do trabalho intelectual depende de integração a uma atividade-fim empresarial (Chagas, 2021, p. 90). Em paralelo, ao tratar das atividades econômicas empresariais e civis, a doutrina também propõe critérios de separação, evitando que o conceito de empresa se torne elástico a ponto de capturar toda e qualquer prestação de serviços (Coelho, 2024, p. 49-50).

O registro na Junta Comercial não cria, por si só, a empresa: ele delimita, sobretudo, a regularidade e produz efeitos de publicidade e oponibilidade. A III Jornada de Direito Civil enuncia isso de modo direto:

Enunciado 198:

> A inscrição do empresário na Junta Comercial não é requisito para a sua caracterização, admitindo-se o exercício da empresa sem tal providência. O empresário irregular reúne os requisitos do art. 966, sujeitando-se às normas do Código Civil e da legislação comercial, salvo naquilo em que forem incompatíveis com a sua condição ou diante de expressa disposição em contrário.

Enunciado 199: "A inscrição do empresário ou sociedade empresária é requisito delineador de sua regularidade, e não de sua caracterização".

A relevância disso para o presente artigo é dupla. Primeiro, porque o conceito de empresa – enquanto atividade – é material, não meramente formal.

Segundo, porque permite afirmar que a investigação da empresarialidade (ou de sua ausência) deve recair sobre o modo concreto de organização econômica, e não sobre a roupagem registral escolhida pelo agente.

Ao delimitar empresa como atividade econômica organizada, com finalidade econômica, profissionalidade, organização e destinação ao mercado, o capítulo fornece a base dogmática para o núcleo inovador do artigo: a ideia de que, no campo trabalhista, a identificação de vínculo de emprego pode exigir, além dos elementos clássicos, a verificação de um fator adicional ligado ao regime jurídico do tomador/prestador – a presença ou ausência de empresarialidade enquanto modo de organização econômica.

Nos próximos capítulos, esse ponto será reconstruído como categoria analítica: a (não)empresarialidade como elemento de separação entre relações civis-empresariais e relações trabalhistas típicas, inclusive em cenários em que, empiricamente, estejam presentes pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Você está certo: pela diretriz que você fixou, "não empresarialidade" é um novo elemento (no sentido de pressuposto adicional para o reconhecimento do vínculo) e, por consequência lógica, a empresarialidade funciona como elemento impeditivo do enquadramento no art. 3º da CLT, ainda que os elementos clássicos pareçam presentes no plano fenomênico.

3 Empresário individual, MEI e SLU: institutos, diferenças e a crítica situada ao termo "pejotização" à luz do elemento "não empresarialidade"

O empresário individual é a pessoa natural que exerce, em nome próprio, a empresa (atividade econômica organizada), conforme o art. 966 do Código Civil. O ponto nuclear é subjetivo: não há constituição de pessoa jurídica; a inscrição e o CNPJ cumprem funções cadastrais e de regularidade, mas não produzem, por si, personalização do sujeito. Por isso, a doutrina enfatiza que o empresário individual não é pessoa jurídica e que o registro não "cria" um ente distinto do indivíduo (Chagas, 2021, p. 83-84; Coelho, 2024, p. 53).

Da ausência de pessoa jurídica decorre a consequência patrimonial mais relevante: unicidade patrimonial. Em regra, as obrigações da atividade empresarial são imputadas ao mesmo patrimônio do titular, sem a blindagem típica das sociedades. Ainda assim, a dogmática contemporânea admite racionalizações executivas: o Enunciado 5 da I Jornada de Direito Comercial reconhece que o empresário individual responde *primeiramente* com os bens vinculados à exploração da atividade, em sintonia com o art. 1.024 do CC, sem que isso signifique autonomia patrimonial plena (CJDC/I JDCOM, Enunciado 5).

Também é importante reafirmar que a inscrição governamental não é requisito de caracterização do empresário, mas de regularidade, como já consolidado pelo CJF (III Jornada: Enunciados 198 e 199). Logo, pode existir exercício de empresa sem registro: a empresa é fenômeno material (atividade organizada), e o registro opera na regularidade do exercício.

O MEI se apresenta como regime jurídico de formalização e simplificação (tributária/previdenciária) do exercício individual de atividade econômica, dirigido a empreendimentos de pequena escala. Dogmaticamente, o MEI não cria uma pessoa jurídica: permanece sendo pessoa natural em exercício individual de atividade, com inscrição fiscal própria.

Essa premissa é decisiva para o problema central do artigo. Ao optar pelo MEI, o sujeito assume – ao menos no plano jurídico-formal – a posição de quem exerce atividade econômica organizada, isto é, empresa. Em termos probatórios, portanto, o MEI opera como presunção de empresarialidade: a forma eleita "declara" a intenção de atuar como empresário individual em escala mínima.

Contudo, a tese deste artigo exige uma distinção rigorosa entre forma e estrutura relacional. A formalização como MEI não pode ser tratada como prova absoluta de empresarialidade, porque, (i) o Direito do Trabalho trabalha com o princípio da primazia da realidade; e (ii) a própria estrutura do art. 966 do CC reclama elementos materiais (atividade + economicidade + organização + profissionalidade + destinação ao mercado).

Por isso, nesta pesquisa, o MEI será tratado como um marcador jurídico-fiscal de empresarialidade que admite prova em contrário quando, na realidade, o "empreendimento" não passa de uma vestimenta formal para prestação pessoal empregatícia. Essa afirmação se conecta ao art. 966, parágrafo único, que exclui do conceito de empresário a atividade intelectual exclusiva, salvo quando se torna elemento de empresa. Ou seja: a forma "MEI" pode coexistir com ausência material de empresa – e é exatamente nessa fricção que nasce a relevância do elemento não empresarialidade, a ser desenvolvido no Capítulo 3.

A sociedade limitada unipessoal (SLU) pertence à outra lógica: há pessoa jurídica constituída sob o tipo "limitada", embora com um único sócio. Aqui a empresa é exercida por um ente distinto do sócio, com patrimônio próprio e regime de responsabilidade típico das sociedades limitadas, ressalvadas hipóteses de abuso.

A dogmática comparativa entre empresário individual/MEI e SLU é clara: (i) no MEI/empresário individual, o exercício é pessoal, sem personificação; (ii) na SLU, o exercício é personificado, com separação subjetiva e patrimonial. Essa diferença tem impacto direto na linguagem do debate trabalhista, sobretudo

quando se discute pejotização: na SLU existe, literalmente, uma PJ interposta no vínculo; no MEI, não.

A expressão "pejotização" é útil como descrição sociológica de estratégias de contratação que deslocam o regime trabalhista para o civil/empresarial mediante formas negociais. A doutrina trabalhista (com destaque para Mauricio Godinho Delgado) utiliza o termo para apontar fenômeno recorrente de reconfiguração contratual orientada à redução de custos e responsabilidades, principalmente do tomador, e à flexibilização de garantias.

Todavia, para os fins desta pesquisa, o termo é insuficiente (e, em certos casos, tecnicamente impreciso), porque a tese proposta não se resolve pelo rótulo "há ou não há PJ". O ponto central é outro: há ou não há empresarialidade real no polo prestador? Assim, na SLU, "pejotização" costuma ser terminologicamente adequada (há PJ e pode haver dissimulação), no MEI, falar em "pejotização" pode induzir erro, porque não há PJ: há pessoa natural com CNPJ, e o núcleo do problema passa a ser se o CNPJ corresponde à empresa real (atividade organizada) ou a mera roupagem fiscal.

Aqui entra, de modo indispensável, sua diretriz: a modernização relacional do trabalho impõe investigar um novo elemento para a configuração do vínculo: a não empresarialidade. Assim, o conceito "pejotização" só tem utilidade como pano de fundo; ele não oferece o critério dogmático decisivo para separar contratação civil-empresarial legítima de relação de emprego encoberta.

Este artigo parte de uma proposição central: a relação de emprego, para se configurar, exige não apenas os elementos clássicos do art. 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), mas também a verificação de um novo elemento constitutivo, extraído da leitura conjunta do art. 2º da CLT com o art. 966 do CC: a não empresarialidade. Em termos diretos: (i) empresarialidade (art. 966 do CC) impede o reconhecimento da relação de emprego, porque caracteriza o prestador como titular de atividade econômica organizada, deslocando a relação para o plano civil-empresarial; (ii) não empresarialidade, somada aos elementos dos arts. 2 e 3º da CLT, conduz à relação de emprego típica, independentemente da existência de PJ (SLU) ou da inscrição fiscal/previdenciária da pessoa natural (MEI), sendo ambas hipóteses compatíveis com prova em contrário à presunção formal de empresa.

Esse novo elemento dialoga estruturalmente com a alteridade: se o prestador atua como empresário, tende a assumir (em maior ou menor grau) a organização econômica e os riscos da atividade, aproximando-se do regime civil-empresarial; se não atua como empresário, e sua prestação se insere na organização do tomador, a alteridade se reconstitui no sentido trabalhista. Importante observar que isso não precisa ser explicado pela chave exclusiva da

"apropriação da mais-valia", mas pela organização econômica da atividade e pela imputação dos riscos e da direção do empreendimento.

Por fim, a própria existência de impedimentos legais ao exercício da empresa reforça o caráter material da empresarialidade: magistrados, membros do Ministério Público, parlamentares, servidores em hipóteses legais, etc., embora possam ser sócios investidores (porque "sócio não é empresário"), não podem exercer a empresa como atividade própria. Se, apesar do impedimento, atuarem como titulares de atividade econômica organizada, a empresarialidade se revela no plano dos fatos, com consequências jurídicas na esfera administrativa e disciplinar. Em chave trabalhista, o raciocínio se aproxima: a presença de empresarialidade pode inclusive configurar incompatibilidades contratuais (*v.g.*, concorrência/negociação por conta própria), com repercussões no art. 482, "c", da CLT – não como núcleo do argumento, mas como evidência de que o sistema jurídico reconhece a empresarialidade como fator qualificador de vínculos e deveres.

Desta forma, definidos EI/MEI/SLU e situada a insuficiência do rótulo "pejotização", está preparada a passagem ao Capítulo 3, que desenvolverá a "não empresarialidade" como elemento novo da relação de emprego e mostrará como a empresarialidade pode estar presente inclusive em relações de trabalho *lato sensu* em que, fenomênica e superficialmente, parecem coexistir os elementos clássicos do emprego.

4 O elemento "não empresarialidade" como inovação relacional na configuração da relação de emprego

A dogmática trabalhista tradicional descreve a relação de emprego a partir dos arts. 2º e 3º da CLT, centrando-se nos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação do trabalho humano. Essa matriz foi historicamente suficiente porque, na maior parte das relações produtivas, o trabalho subordinado se apresentava como prestação pessoal inserida na organização produtiva do tomador, com pouca ambiguidade estrutural.

Ocorre que a contratualidade contemporânea deslocou o problema: multiplicaram-se formas negociais capazes de simular (ou revestir) a mesma dinâmica fática sob títulos civis/empresariais (contrato de prestação de serviços, parceria, representação, franquia, sociedades unipessoais, MEI, etc.). A consequência é a emergência de uma zona cinzenta em que os elementos clássicos podem aparecer "presentes" no plano fenomênico, mas o vínculo, ao ser observado pelo ângulo do Direito Privado, revela uma lógica de empresa própria ou de atividade econômica organizada do prestador, o que altera a natureza jurídica da relação.

É justamente aqui que se propõe a novação relacional moderna: a relação de emprego, para sua configuração, passa a demandar a investigação de um elemento adicional, extraído da leitura conjunta do art. 2º da CLT com o art. 966 do CC: a não empresarialidade.

O art. 2º da CLT define o empregador como a empresa (ou equiparados) que assume os riscos da atividade econômica, dirige a prestação pessoal de serviços e se apropria dos resultados, consolidando o eixo do vínculo empregatício na ideia de alteridade: os riscos do empreendimento não são do trabalhador; são do tomador que organiza e dirige a atividade.

O art. 966 do Código Civil, por sua vez, define o empresário como quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. A empresarialidade, assim, está ligada à organização econômica da atividade (articulação de fatores de produção, estabilidade/iteratividade, destinação ao mercado, profissionalidade), e não apenas à emissão de nota fiscal, inscrição em CNPJ ou formalidades cadastrais.

Dessa análise conjunta emerge uma conclusão sistemática: se o prestador exerce atividade econômica organizada própria (empresarialidade), desloca-se o eixo da alteridade – ainda que exista dependência econômica, exigência de metas, padrão de qualidade e até controle de resultado – porque o vínculo passa a se organizar em torno de empresa própria, típica de uma relação civil-empresarial, e não de trabalho subordinado inserido na empresa alheia.

Por isso, a "não empresarialidade" se apresenta como novo elemento constitutivo da relação de emprego: além dos elementos do art. 3º da CLT, torna-se necessário verificar se o trabalhador não atuou, naquela relação, como empresário (art. 966 do CC). Em sentido inverso, a empresarialidade atua como elemento impeditivo do reconhecimento do vínculo empregatício.

Para fins deste artigo, propõe-se compreender a não empresarialidade como a condição estrutural pela qual o prestador não exerce atividade econômica organizada própria, mas presta trabalho pessoal como força de trabalho integrada à organização econômica do tomador, sob lógica de alteridade (art. 2º da CLT).

A função dogmática do elemento é dupla: (i) função negativa (impeditiva): se há empresarialidade do prestador – entendida como exercício de empresa própria (art. 966 do CC) – o reconhecimento do vínculo empregatício resta obstado, porque o sistema jurídico não pode, ao mesmo tempo, tratar o sujeito como empresário (organizador de empresa própria) e como empregado, produzindo e circulando produtos e serviços em nome deste (Coelho, 2024), sob o mesmo fato jurídico principal; (ii) função positiva (constitutiva): se há não empresarialidade, e se somam pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e

subordinação, então há relação de emprego típica, pouco importando a forma eleita (MEI, SLU, contrato civil), porque a forma não redefine a estrutura.

Essa proposição não nega o papel da primazia da realidade; ao contrário: ela a reforça, exigindo que a realidade apurada não seja apenas a "fotografia" da prestação, mas a identificação do regime estrutural de imputação: empresa própria (civil-empresarial) ou empresa alheia (trabalhista).

Um ponto sensível – e ao mesmo tempo central – é reconhecer que a empresarialidade pode estar presente mesmo quando se observam traços de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e até subordinação em sentido amplo.

Isso não é contraditório porque muitos desses traços podem existir também em relações civis/empresariais: (i) pessoalidade – pode haver prestação personalíssima em contratos civis (p. ex., consultoria especializada, serviços profissionais), sem que isso seja emprego; (ii) onerosidade: toda relação contratual onerosa envolve contraprestação; (iii) não eventualidade: contratos continuados e relações duradouras são comuns na economia (prestação de serviços contínuos, contratos de fornecimento, parcerias); (iv) subordinação (em sentido impróprio): a imposição de padrões, prazos, metas e fiscalização de resultados pode decorrer de coordenação contratual, típica de contratos civis e de cadeias produtivas (subordinação estrutural/econômica não é automaticamente subordinação jurídica trabalhista).

A diferença crucial, na tese aqui defendida, é a seguinte: na relação de emprego, esses elementos se organizam dentro da alteridade (empresa alheia); na relação civil-empresarial, eles se organizam em torno da empresa própria do prestador (empresarialidade).

Logo, não basta identificar traços de comando e controle. É necessário responder à pergunta estruturante: a prestação se dá como trabalho pessoal sem empresa própria (não empresarialidade) ou como exercício de atividade econômica organizada própria (empresarialidade)?

Para tornar a proposta operável (inclusive em litígios), o elemento empresarialidade não pode ser tratado como abstração. Ele deve ser testado por critérios empíricos compatíveis com o art. 966 do CC e com a doutrina da teoria da empresa. Sem pretender exaustividade, alguns marcadores são particularmente relevantes:

(a) Organização econômica própria – Existência de estrutura minimamente organizada pelo prestador: meios, métodos, capital instrumental, tecnologia, logística, forma de execução padronizada, gestão de agenda e recursos. A organização não exige empregados, mas pressupõe coordenação de fatores de produção.

(b) Assunção de riscos do empreendimento – Risco econômico real (variação de custos, perda, investimento, inadimplemento de clientes, necessidade de capital de giro), e não mera oscilação do ganho variável por desempenho.

(c) Destinação ao mercado e pluralidade possível de tomadores – A empresa se orienta ao mercado; portanto, capacidade real de ofertar a terceiros, com clientela ou prospecção, ainda que haja concentração contratual.

(d) Profissionalidade empresarial (habitualidade e intuito econômico) – Atuação reiterada e estável sob modelo de negócio, e não simples prestação pessoal "dependente" travestida.

(e) Identidade do objeto: trabalho pessoal *versus* produto/serviço empresarial – Quando o centro do contrato é o trabalho pessoal (a pessoa do prestador) inserido no processo produtivo do tomador, tende-se ao campo trabalhista; quando o centro é um serviço/produto organizado (entregáveis, operação, método), tende-se ao civil-empresarial.

Esses critérios dialogam com o que, no Capítulo 1, foi consolidado sobre empresa como atividade econômica organizada; e com o Capítulo 2, ao mostrar porque MEI e SLU são apenas formas – úteis como indícios, mas insuficientes como prova definitiva.

A não empresarialidade é, em essência, a constatação de que o prestador não opera como centro de organização econômica própria. Ele atua como força de trabalho pessoal, em regra: (i) sem autonomia organizacional relevante; (ii) sem risco empresarial verdadeiro; (iii) com integração produtiva à dinâmica do tomador; (iv) com direção e coordenação substanciais alheias (subordinação jurídica).

Nessa hipótese, a alteridade (art. 2º da CLT) se reconstrói: quem organiza, dirige e assume riscos é o tomador, e o prestador vende força de trabalho.

Assim, a proposta dogmática é: não empresarialidade + elementos clássicos do art. 3º da CLT = relação de emprego, ainda que haja CNPJ (MEI), pessoa jurídica formal (SLU) ou outro tipo contratual de sociedade. O ponto é que, nessas hipóteses, a forma é acidental e a estrutura é trabalhista.

Duas hipóteses merecem especial destaque, porque aparecem com frequência prática e ajudam a demonstrar a utilidade do elemento proposto: (i) SLU como interposição típica (pejotização em sentido estrito): a existência de pessoa jurídica pode indicar tentativa de afastar o vínculo. Mas a análise não termina no rótulo: se a pessoa jurídica não possui organização econômica própria, clientela, risco e autonomia real, e se a prestação é pessoal e integrada à empresa do tomador, é caso de não empresarialidade e, portanto, potencial relação de emprego; (ii) MEI como inscrição fiscal de pessoa natural: o MEI

pressupõe empresa, mas admite prova em contrário. Se demonstrado que a inscrição foi mero expediente fiscal/previdenciário e que inexistia organização econômica própria, a não empresarialidade pode ser reconhecida, viabilizando a incidência do regime trabalhista se presentes os demais elementos.

Em ambas, a tese se mantém: o ponto não é "ter CNPJ" ou "ter PJ". O ponto é ser ou não ser empresário (art. 966) na realidade da relação.

O sistema jurídico reconhece que a empresarialidade é fenômeno material e que seus efeitos podem emergir mesmo quando o sujeito esteja impedido de exercê-la. Determinadas categorias (magistrados, membros do MP, parlamentares, servidores em hipóteses legais) podem participar de sociedades como sócios-investidores, mas não podem, em regra, atuar como empresários gestores, exercendo atividade empresarial de modo incompatível com o regime jurídico do cargo.

Se, apesar do impedimento, a realidade demonstrar que o agente exerce atividade econômica organizada, o sistema reage: o fato revela empresarialidade com consequências jurídicas (administrativas, disciplinares e eventualmente outras). Esse argumento reforça a coerência interna da tese: empresarialidade e não empresarialidade são qualificações estruturais da relação, não meros rótulos formais. O mesmo raciocínio vale para o Direito do Trabalho: se o prestador exerce empresa própria, a relação se desloca ao plano civil-empresarial; se não exerce, abre-se o campo da CLT.

Diante do exposto, a relação de emprego passa a ser compreendida, nesta pesquisa, como estrutura que exige os elementos clássicos do art. 3º da CLT; e o elemento adicional não empresarialidade, extraído da leitura sistemática do art. 2º da CLT com o art. 966 do CC.

A empresarialidade, por sua vez, opera como elemento impeditivo: quando presente, desloca a relação para o campo civil-empresarial, ainda que existam elementos fenomênicos de subordinação e coordenação.

Esse redesenho não nega a tradição do Direito do Trabalho; ele a atualiza diante das formas híbridas da economia contemporânea, fornecendo critério dogmático para evitar que a forma (MEI/SLU) substitua a estrutura, e para impedir que a aparência de subordinação, por si só, dissolva a distinção entre trabalho empregatício e exercício de empresa própria.

5 Conclusão

A presente pesquisa partiu da constatação de que a teoria da empresa, incorporada ao direito privado brasileiro pela cláusula geral do art. 966 do Código Civil, deslocou o centro da tutela jurídica do "ato" para a atividade econômica

organizada, permitindo compreender "empresa" como fenômeno material, independente de rótulos formais. A empresa não é um simples sinônimo de CNPJ, nem se reduz ao registro: trata-se de uma estrutura de organização econômica voltada ao mercado, com profissionalidade, finalidade econômica e coordenação de fatores de produção, tal como ressaltado pela doutrina empresarial. Nesse horizonte, também se consolidou a compreensão de que a inscrição registral marca a regularidade, e não a própria caracterização do empresário, conforme orientação doutrinária dos enunciados das Jornadas do CJF.

Nesse quadro, a seção 2 distinguiu os regimes do empresário individual, do MEI e da sociedade limitada unipessoal (SLU), evidenciando que a forma jurídica importa – sobretudo quanto à personificação e separação patrimonial –, mas não é suficiente para determinar, por si só, a natureza jurídica do vínculo travado com o tomador de serviços. O empresário individual e o MEI, por inexistir pessoa jurídica, operam como exercício individual de empresa pela pessoa natural, com unicidade patrimonial; a SLU, ao contrário, envolve pessoa jurídica e separação subjetiva. Essa distinção permitiu qualificar criticamente o uso corrente da expressão "pejotização": o termo pode ser descritivamente adequado quando há efetiva interposição de pessoa jurídica (como na SLU), mas tende a ser tecnicamente impreciso quando se trata de MEI, pois ali não há "PJ" e o núcleo do problema se desloca para a existência – ou não – de empresa material no polo prestador.

A contribuição central do artigo, contudo, não reside em classificar formas (MEI/SLU) como lícitas ou ilícitas em abstrato, nem em construir tipologias estáticas do fenômeno. A tese proposta é de natureza dogmática: as transformações contratuais contemporâneas revelam uma novação relacional moderna em que a configuração da relação de emprego exige a investigação de um novo elemento constitutivo, a não empresarialidade, extraído da leitura conjunta do art. 2º da CLT e do art. 966 do Código Civil. A lógica é sistemática: o art. 2º da CLT ancora o vínculo empregatício na alteridade, isto é, na empresa do tomador como polo que organiza, dirige e assume os riscos da atividade econômica; o art. 966 do CC descreve a empresarialidade como exercício profissional de atividade econômica organizada. Assim, quando a prestação se estrutura como empresa própria do prestador, a relação jurídica tende a ser civil-empresarial, e a empresarialidade funciona como elemento impeditivo ao reconhecimento do vínculo de emprego – ainda que, no plano fenomênico, se percebam traços de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e mesmo algum grau de controle.

Desse modo, a "não empresarialidade" não pretende substituir o núcleo clássico do art. 3º da CLT, mas completá-lo e torná-lo operacional diante de formas híbridas que confundem a análise quando se observa apenas a presença aparente dos elementos tradicionais. A pesquisa sustenta que a relação de emprego típica se configura quando, além dos elementos dos arts. 2º e 3º da

CLT, se comprova que o prestador não exerce empresa própria (não empresarialidade). Em sentido inverso, a prova de que o prestador exerce atividade econômica organizada – isto é, empresarialidade real, e não apenas formal – desloca a natureza do vínculo para o regime civil-empresarial, pois a dinâmica do contrato passa a se organizar em torno da empresa do próprio prestador, e não da empresa alheia.

A força explicativa da tese também se confirma por um argumento de coerência sistêmica: o ordenamento jurídico reconhece a empresarialidade como fenômeno material, capaz de produzir consequências mesmo quando o sujeito é legalmente impedido de exercê-la. Determinadas categorias podem participar de sociedades como sócios investidores, mas não podem exercer a empresa como atividade própria. Se, apesar do impedimento, a realidade demonstrar atuação como titular de atividade econômica organizada, o sistema reage com consequências próprias. A mesma coerência pode ser percebida no campo trabalhista: a presença de empresarialidade – particularmente quando traduzida por atividade concorrente ou por organização econômica própria incompatível com a prestação empregatícia – pode repercutir em deveres contratuais e, em hipóteses específicas, até mesmo caracterizar falta grave por negociação habitual por conta própria ou concorrência, nos termos do art. 482, "c", da CLT, reforçando que a empresarialidade não é um detalhe periférico, mas um dado jurídico relevante para qualificar vínculos.

Por fim, a tese aqui defendida permite reposicionar, com maior precisão, o debate sobre contratações com MEI (pessoa física) ou SLU (pessoa jurídica). Não se trata de afirmar que a presença de CNPJ exclui o vínculo de emprego, nem de presumir automaticamente fraude quando há formalização empresarial. O ponto decisivo é a verificação do elemento empresarialidade, isto é, se existe empresa material no polo prestador, com organização econômica própria e assunção real de riscos e estrutura. Quando esse elemento se confirma, a relação tende a ser civil-empresarial; quando não se confirma, e a prestação revela inserção na empresa do tomador sob alteridade, como parte da não empresarialidade, somada aos tradicionais elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, conduz ao reconhecimento da relação de emprego típica.

Em síntese, o artigo propõe que a dogmática trabalhista, para responder adequadamente às formas contratuais contemporâneas, incorpore a não empresarialidade como elemento constitutivo necessário à relação de emprego e reconheça a empresarialidade como elemento impeditivo do vínculo celetista. Com isso, busca-se oferecer um critério de qualificação jurídica capaz de distinguir, com maior segurança, a contratação civil-empresarial legítima da relação de emprego encoberta por formas negociais, reafirmando a primazia da realidade sem reduzir a análise à presença dos tradicionais elementos da relação de emprego já configura a fraude da pejotização *lato sensu*.

Referências

BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (alterações no regime de sociedades e na disciplina de atividade econômica).

BRASIL. *Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006*. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

BRASIL. *Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008*. Altera a Lei Complementar nº 123/2006 (MEI).

CHAGAS, Edilson Enedino das. *Direito empresarial*. Coordenação de Pedro Lenza. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de direito comercial*: direito de empresa. 34. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (Brasil). Centro de Estudos Judiciários. *Jornadas de Direito Civil I, III, IV e V*: enunciados aprovados. Coordenação científica: Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Brasília, DF: CJF/CEJ, 2012.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (Brasil). *Revista das Jornadas do CJF*. Brasília, DF: CJF, 2018. (Capítulo II – Direito Comercial).

DELGADO, Mauricio José Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

Como citar este texto:
BARBOSA, Bruno Milhorato. Empresarialidade e vínculo de emprego: o requisito da não empresarialidade na contratualidade contemporânea. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 265-281, jan./mar. 2026.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Devem constar no artigo número do Currículo Lattes, Orcid, e-mail e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).

LEX
EDITORA